

**Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito e área)**

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 233 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Designação e categorias profissionais)**

1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por

trabalhador.

6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

a) Não tenha carácter permanente;

b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;

c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;

d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

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

4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable Celcat.

7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Condições preferenciais)**

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable Celcat, e, entre estes, os de menor

retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Exame médico)

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Aprendizagem - Princípios gerais)

1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao

número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso e carreira profissional)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;

b) Zelo profissional;

c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;

d) Antiguidade;

e) Maiores habilitações literárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade e certificado de aprendizagem)

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3- O trabalhador substituído não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Contratos a termo)

1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;

e) Outros casos permitidos pela lei.

4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.

8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

e) Data da celebração.

9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10- A inobservância do disposto nos números 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12- Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

a) três dias até seis meses de contrato;

b) dois dias se o contrato for superior a seis meses.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A General Cable Celcat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da Segurança Social; número de trabalhador da General Cable Celcat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detectadas.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Deveres da entidade patronal)**

1- A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;
- c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- e) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;
- l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> e não haja ocupação a dar aos mesmos;
- m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;
- n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-:

- a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho

ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Obrigações dos trabalhadores)**

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;
- m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Garantias dos trabalhadores)**

- 1- É vedado à entidade patronal:

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controle.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - Definições)

###### I. Definições

1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, excepto nos casos em que vigorar o regime de laboração contínua de seis dias de laboração semanal previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração de trinta minutos.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a prestação de trabalho dos trabalhadores fabris em regime de turnos, no turno de madrugada, em que, por acordo entre a empresa e os sindicatos representativos dos trabalhadores, nos termos previstos no número 2 do artigo 213.º do Código do Trabalho, é excluído, desde 7 de maio de 2018, o intervalo de descanso, sendo o horário deste turno das 0h30 às 7h30.

###### II. Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e

do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

###### III. Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);

c) Horários de turnos rotativos - Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

###### IV. Trabalho por turnos rotativos

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

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

a) Turnos com folgas fixas - Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

b) Turnos com folgas rotativas - Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

###### V. Horários de trabalho em vigor

No quadro das negociações efectuadas no ano de 2018 para revisão deste AE foi acordado entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e a empresa, considerando as alterações estruturais introduzidas nos horários de trabalho de algumas categorias profissionais, consagrar expressamente neste AE os horários de trabalho dessas categorias profissionais, que vigorarão em consequência do acordo alcançado, sem prejuízo do previsto no ponto II.2 desta cláusula. Assim, os horários de trabalho a seguir indicados vigorarão na empresa nos seguintes termos:

– Horário de turno geral:

a) de segunda-feira a quinta-feira, das 9h00 às 17h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição;

b) à sexta-feira das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição. Sempre que o trabalhador não efectue as 8 horas de trabalho diárias, deverá o mesmo proceder à compensação do tempo necessário, assegurando assim as 40 horas semanais. A compensação poderá ser feita em fracções (nunca inferiores a trinta minutos e nunca superiores a uma hora e trinta minutos) num período mensal.

– Horário de turnos rotativos em vigor a partir de 7 de

maio de 2018, inclusive:

Horário de dois turnos rotativos:

De segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição, e das 16h00 às 0h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

Horário de três turnos rotativos:

1.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 0h30 às 7h30, sem intervalo de refeição conforme definido no número 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

3.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 16h00 às 0h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.

5- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

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

2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no número 2 desta cláusula.

7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do número 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10-:

a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no número 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Regime de laboração contínua)

1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

a) trabalhadores técnicos e administrativos - Tabela B;

b) restantes trabalhadores - Tabela A.

2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente

assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5- Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.<sup>a</sup>, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{Remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e descanso do trabalho suplementar)

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

a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;

b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;

c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;

d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, número 5.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Compensação por laboração contínua)

1- Os trabalhadores afectos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.

4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

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

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

4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença,

em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por antiguidade - Anuidades)

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.<sup>o</sup> e 25.<sup>o</sup> anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.<sup>o</sup> e o 72.<sup>o</sup> meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da



seguinte forma:

- De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
- Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6- A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial receberão as anuidades em montante proporcional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Abono para faltas)

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para faltas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J) constante do anexo I.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho - Noções)

1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2- A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

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

4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens gra-

ves em bens de carácter patrimonial ou não.

5- A faculdade de rescisão referida no número 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6- As despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Transferências individuais de local de trabalho)

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço - Princípios gerais)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

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

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras

situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)**

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, a:

- a)* Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b)* Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c)* Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)**

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.<sup>a</sup>, dão aos trabalhadores direito a:

- a)* Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b)* Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c)* Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d)* Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e)* Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

- a)* Pagamento da viagem em 1.<sup>a</sup> classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b)* Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c)* No Continente, a uma ajuda de custo de 8 € por cada dia de deslocação;
- d)* Nas Ilhas Adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 € por cada dia de deslocação;
- e)* No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 € por cada dia de deslocação;
- f)* Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4- Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual,

independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Seguro do pessoal deslocado)**

1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 €.

2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 €.

3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 €.

4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Doença do pessoal deslocado)**

1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, assim como os previstos no número 2 das alíneas *c)*, *d)* e *e)* da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

*a)* No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

*b)* No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Férias do pessoal deslocado)**

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal e feriados)**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 24 de junho (para o pessoal do Porto - feriado municipal do Porto);
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 24 de dezembro (para o pessoal da Morelena - substitui o feriado municipal de Sintra);
- 25 de dezembro.

3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes,

fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.

5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Irrenunciabilidade do direito a férias)**

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

2- Exceptuam-se do disposto no número 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Encerramento das instalações para férias)**

1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Interrupção das férias)**

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante

período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4- Em caso de desacordo no que respeita aos números 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Época de férias)

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3- Exceptuando o disposto no número 1, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores,

a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no número 1 desta cláusula.

3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

*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)* Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

*g)* As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

*h)* Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

*i)* Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

*j)* Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição)

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

*a)* O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacina-

ções que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

*b)* As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

*c)* Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

*d)* Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;

*e)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

*f)* As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*g)* Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

*h)* As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

*i)* Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

*j)* Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;

*l)* As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As dispensas relativas às alíneas *a)*, *b)* e *i)* carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3- As dispensas relativas à alínea *c)* serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

*a)* sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação a posteriori;

*b)* não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;

*c)* não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

Determinam perda de retribuição:

*a)* As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

*b)* Em consequência de imposição, devidamente compro-

vada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, ressalvando o preceituado no número 5 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas)

1- As faltas referidas na cláusula 53.<sup>a</sup> não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2- As faltas referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> implicam a não justificação da falta.

5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e justificação de faltas)

1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direcção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de docu-

mento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2- Sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

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

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegou ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;

e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;

d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;

f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>;

i) A aplicação de sanção abusiva.

2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Proibição de despedimentos sem justa causa)

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Inexistência de justa causa)

1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>

2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode

optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea *a*) do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

*a*) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;

*b*) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

*c*) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Falência da empresa)

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

*a*) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;

*b*) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

*c*) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.



## CAPÍTULO X

### Assistência social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de Previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

*a)* Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

*b)* Manter, actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verificarem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II;

*c)* Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 €. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 €, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

*d)* As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social.

2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea *c)*.

3- Quanto a outros aparelhos de correcção, a direcção de recursos humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4- O direito reconhecido na alínea *a)* do número 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do

número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.

6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o número 5 desta cláusula só se efectivará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Casos de redução de capacidade de trabalho)

1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no número 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Reformas)

1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (Remuneração base + Anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3- As acções de formação agrupam-se em 2 sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Formação técnico-profissional)

1- A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2- A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3- Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4- A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação)

1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4- A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador-estudante/Formação geral)

1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Concessão de bolsas de estudo)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

##### (Montantes de bolsas de estudo)

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) 50 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) 60 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) 70 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2- Cursos técnico-profissionais: a bolsa de estudo ou com-

participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

## CAPÍTULO XII

### Serviço social de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Actividade social da empresa)

1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2- Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Seguro complementar de assistência social)

1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, com indexação anual à tabela salarial.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à entidade patronal)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Organização sindical na empresa)**

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

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

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Garantia dos dirigentes sindicais)**

1- As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

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

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.

7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**(Direitos e deveres dos delegados sindicais)**

1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.

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

como tempo de serviço efectivo.

5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

6- Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**(Reuniões dos trabalhadores na empresa)**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efectua-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no número 2 podem

ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**(Reuniões com a entidade patronal)**

1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no número 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do número 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**CAPÍTULO XVI**

**Regime disciplinar**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Rescisão com justa causa.

2- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada in-

fracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**(Exercício da acção disciplinar)**

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

2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

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

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**(Relevação das sanções disciplinares)**

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

**CAPÍTULO XVII**

**Prémios e incentivos**

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**(Prémios e incentivos sobre as vendas)**

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (em % do salário)
3,9 %	1,9 %
4,4 %	2,6 %
4,8 %	3,1 %
5,0 %	3,7 %
5,3 %	4,2 %
5,8 %	4,7 %
6,0 %	5,2 %
6,5 %	5,7 %
6,7 %	6,7 %
7,1 %	7,1 %
7,6 %	8,1 %
8,0 %	8,5 %
8,5 %	9,0 %
9,0 %	9,5 %
9,5 %	10,0 %
10,0 %	10,5 %

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomas das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

(\*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

- imposto sobre lucros;
- juros pagos e recebidos.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Prémio de mérito)

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Celcat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM - S. [D (1...6) - A (1...5)]$$

onde:

PM - prémio de mérito;

S - salário base do trabalhador;

D - nível de desempenho:

D6 - 10 %;

D5 - 8 %;

D4 - 6 %;

D3 - 4 %;

D2 - 2 %;

D1 - 0 %.

A - nível de assiduidade:

A5 - 0 %;

A4 - 2 %;

A3 - 4 %;

A2 - 6 %;

A1 - 8 % ou 10 % (\*).

(\*) Se conjugado com D6.

## CAPÍTULO XVIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Interpretação, integração e resolução de conflitos)

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.

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

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

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

7- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

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

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**(Garantia da manutenção de regalias anteriores)**

1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**(Regimes anteriores)**

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, da 1.ª série, de 22 de novembro de 2013 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, da 1.ª série, de 15 de abril de 2014.

ANEXO I

**Tabela salarial**

(A vigorar de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	-	2 300,02	2 448,53
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	2 002,75	2 135,07
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1 715,09	1 826,15
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	-	1 453,99	1 547,35
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	1 145,84 1 226,54 1 453,99	1 220,73 1 305,48 1 547,35
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 336,85	1 424,14
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 250,83	1 332,30
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 183,03	1 259,94

J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		1 144,83	1 216,68
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	993,03 1 074,24 1 144,83	1 058,05 1 143,31 1 216,68
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pre-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	743,82 795,94 993,03 1 072,21 1 144,83	790,37 848,82 1 058,05 1 143,31 1 216,68
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até 3 anos Mais de 3 anos Mais de 5 anos	743,82 795,94 993,03 1 072,21 1 144,83	790,37 848,82 1 058,05 1 143,31 1 216,68
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	743,82 795,94 867,28 993,03 1 072,21 1 144,83	790,37 848,82 924,72 1 058,05 1 143,31 1 216,68
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Frezador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	743,82 795,94 884,24 995,28 1 074,24	790,37 848,82 940,40 1 016,05 1 143,31
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	-	1 074,24	1 143,31
	Fogueiro	Estagiário Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 1. <sup>a</sup>	884,24 995,28 1 074,24	940,40 1 016,05 1 143,31



M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de maq. de armar/blindar Operador de maq. de ensaiar Operador de maq. de bobinar Operador de maq. de cortar Operador de maq. de pintar Operador de maq. de torcer Operador de maq. de tornear e roscar Oper. de maq. de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ens. de cond.e cabos elect. Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de feiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	744,33 978,86 1 040,59	790,37 1 040,84 1 105,61
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	-	1 040,34	1 105,61
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	920,67 978,86	979,36 1 039,83
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		978,86	1 039,83
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	920,67 978,86	979,36 1 039,83
	Contínuo	Ate 21 anos Mais de 21 anos	735,98 978,86	784,30 1 039,83
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		909,03	969,50
P	Ajudante de cozinha		878,16	933,57
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ens. elect. preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	731,42 824,78 878,16	777,22 877,66 933,57

**Aprendizes e paquetes**

Idade de admissão			
16 anos 17 anos		553,06	570,77

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

2- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.<sup>a</sup> é de dois anos.

3- O tempo de praticante dos escalões referidos no número 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1- Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.<sup>o</sup> mês, inclusive.

4- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

5- Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.<sup>a</sup>

6- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.

8- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

8.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

8.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

9.1- Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable Celcat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.<sup>o</sup> ano.

10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a

qual fizerem concurso.

12- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1- Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

12.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

12.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

12.4- Para o cômputo de faltas referido no número 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14- Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos itens 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> deste AE:

- Agente de gestão de materiais;
- Agente de métodos;
- Agente de publicidade;
- Analista de ensaios físico-químicos;
- Caixa;
- Desenhador;
- Desenhador projectista;
- Encarregado;
- Escriturário;
- Operador de informática;
- Operador principal;
- Operador de sistemas;

Planificador;  
Programador-analista;  
Programador de aplicação;  
Programador de produção;  
Promotor de vendas;  
Técnico de ensaios eléctricos.

16.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado;

16.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17-Para as restantes profissões não previstas no item 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de gestão de materiais* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

*Agente de métodos* - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

*Analista de ensaios físico-químicos* - Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Auxiliar de controle fabril* - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

*Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

*Auxiliar de laboratório* - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Cableador metalúrgico* - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

*Caixa* - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

*Canalizador* - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

*Chefe de departamento* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

*Chefe de secção* - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Chefe de sector fabril* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

*Chefe de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

*Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte* - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

*Conferente* - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

*Contínuo* - Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Controlador* - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

*Controlador de embalagem* - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

*Controlador qualificado de manutenção* - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

*Controlador de segurança* - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

*Desenhador* - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua

cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista* - Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

*Electromecânico de manutenção industrial* - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

*Embalador* - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

*Encarregado de armazém* - Trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais e executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Encarregado-chefe* - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

*Encarregado geral de manutenção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado geral de produção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado de oficina de electricidade* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

*Encarregado de oficina de serralharia* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado de produção* - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

*Encarregado de sector* - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

*Enfermeiro do trabalho* - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escriturário* - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

*Escriturário-secretário* - Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

*Extrusador* - Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

*Fogueiro* - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

*Fresador mecânico* - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Lubrificador* - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Operador de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

*Operador de ensaios eléctricos preliminares* - Trabalha-

dor que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

*Operador de equipamentos de cura* - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

*Operador de informática* - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de máquinas de armar/blindar* - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e/ou eléctrica.

*Operador de máquinas de bobinar* - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

*Operador de máquinas de cortar* - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

*Operador de máquinas de ensaiar* - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

*Operador de máquinas de pintar* - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

*Operador de máquinas de torcer* - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

*Operador principal* - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

*Operador de sistema* - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

*Operário não especializado* - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Pedreiro* - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou

complementares.

*Pesador* - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

*Pintor* - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Planificador* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

*Porteiro ou fiscal* - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Preparador-ensaiador de cabos telefónicos* - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as ponta dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

*Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos* - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

*Processador de compostos poliméricos* - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempe-

nhando tarefas na respectiva linha de produção.

*Programador-analista* - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

*Programador de aplicação* - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

*Programador de produção* - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

*Promotor de vendas* - Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Rectificador de feiras* - Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

*Reparador de cabos* - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

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

*Serralheiro mecânico* - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

*Soldador* - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

*Técnico adjunto da direcção* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico auxiliar (diplomado)* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de departamento* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente

superior.

*Técnico de electrónica* - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

*Técnico de ensaios eléctricos* - Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

*Técnico estagiário (diplomado)* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

*Técnico fabril principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico de serviço* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de qualidade* - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

*Telefonista* - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Trabalhador de armazém* - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

*Trefilador* - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

## ANEXO IV

### Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

#### 1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela

informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 - Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3 - Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 - Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4 - Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5;

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 - A ficha de notação global (ficha de avaliação número 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 - Insatisfatório;

Nível 2 - Pouco satisfatório;

Nível 3 - Satisfatório;

Nível 4 - Bom;

Nível 5 - Muito bom;

Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 - Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação número 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

## QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

### QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 - Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 - Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 - Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 - Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 - Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(\*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

#### 3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

### QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles rela-

cionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

#### 4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo



ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a

média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 - A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores.  
Preenchimento das fichas de avaliação:  
Elementos qualitativos e sua ponderação;  
Interpretação dos conceitos;  
Como notar;

Como relacionar notações;  
Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;  
Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação número 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação número 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação número 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação número 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

## ANEXO V

### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal po-

derá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

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

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

3.1- Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2- Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8- Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10- Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11- Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3- De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1- Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar

nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2- A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

## ANEXO VI

### Seguro de vida e de saúde Seguro complementar de assistência social

(De acordo com a cláusula 84.<sup>a</sup> do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

#### Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

#### Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9 000 €
Assistência médica ambulatoria	80	1 100 €
Ortóteses oculares		
• Aros	80	63 €
• Lentes	80	136 €
• Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
• Cesariana	80	1 100 €
• Normal	80	550 €
• Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o «Manual do Seguro» a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 13 de novembro de 2018.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações,  
SA:

*Alexandre Miguel Dias da Silva*, procurador.

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

*Paulo Renato Lopes Rodrigues*, na qualidade de manda-  
tário.

*Luís Alexandre Madeira dos Santos*, na qualidade de  
mandatário.

Depositado em 26 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro  
n.º 12, com o n.º 229/2018, nos termos do artigo 494.º do  
Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de  
fevereiro.