

Acordo de empresa entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n.e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP - Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2- Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de junho de 2017.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

Cláusula 21.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

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

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

3- Para efeitos da cláusula 45.^a, número 2 do presente acor-

do consideram-se feriados especiais os dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro.

Cláusula 24.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para os efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e considerados como períodos de trabalho efetivo os previstos na lei.

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

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

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

c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;

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

f) Casamento de filhos, durante um dia;

g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;

h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalha-

dor, durante dois dias consecutivos;

i) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.^a;

j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente pelo tempo previsto na lei;

k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3- As faltas previstas nas alíneas g) e h) do número 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver conhecimento.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um

documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Subsídio de salubridade

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de 1,7 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis, durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

Local/actividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de 2,5h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das «clapets»).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.
Substituição dos «big-bags» de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de 3 substituições, no mesmo mês, ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do hall das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2- Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas, sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade significativa, grande esforço físico, ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 52.^a

Retribuição de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a 175 € por cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório, nos

termos previstos neste AE, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.^a

Declaração

1- Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT'AMBIENTE) e 28 trabalhadores.

2- Este AE altera o AE entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2012 e respectiva alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2013.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento em euros		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	- Chefe de turno - Técnico de Instrumentação e controle - Encarregado de sector eléctrico - Encarregado de sector mecânica	1 204,61	1 535,46	1 867,38
II	- Fogueiro - Electricista - Mecânico - Electromecânico - Operador unidade de inertização - Fiel de armazém - Secretária	1 010,09	1 143,42	1 475,68
III	- Manobrador de pontes rolantes - Operador de máquinas - Operador de báscula - Vigilante	820,84	956,31	1 104,72
IV	- Trabalhador(a) de limpeza	731,59		

Porto, 21 de março de 2018.

Pela PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA:

José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

João Miguel de Sá Alfama, na qualidade de administrador.

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

José Américo Ferreira Barreiras, na qualidade de mandatário.

Jorge Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA, cujo sector de actividade económica é o de gestão de outros resíduos e actividades relacionadas, n.e. (CAE 90003, IRCT 45717, MSST/DEEP

- Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e representados pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2- Independentemente da data da publicação, o presente acordo produz efeitos a partir de 1 de junho de 2017.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

São condições de admissão:

- Idade mínima legal;
- Habilitações literárias mínimas.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por cento e oitenta dias para as categorias previstas no grupo I do anexo I, de noventa dias para as categorias dos grupos II e III e de sessenta dias para a categoria profissional do grupo IV, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio e pagamento de qualquer indemnização.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

3- Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo II.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal

A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Trabalho a termo

O regime jurídico do contrato individual de trabalho a termo é o previsto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

1- Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

2- Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

3- Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança do trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

4- Assegurar a todos os trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas;

5- Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional;

6- Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente in-

compatíveis com a sua capacidade física;

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

8- Facultar a consulta de processos individuais sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

9- Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador à hierarquia, por escrito, no mais curto espaço de tempo.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

2- Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas de trabalho;

3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador;

4- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;

5- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

6- Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;

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

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

2- Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está confiado;

3- Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

5- Prestar aos colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos em matéria de serviço se por eles solicitados;

6- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

7- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

8- Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

9- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder em média 37 horas semanais para os trabalhadores de horário normal e 34 horas semanais para os trabalhadores em regime de turnos, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- A duração de trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

3- Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Nesse caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respectivo pelas entidades competentes.

4- Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo 30 minutos para o efeito, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

5- Os horários de trabalho só poderão ser alterados com o acordo prévio dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1- Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso diário.

2- No caso de trabalho por turnos em que não há paragem de equipamentos, as interrupções de trabalho são consideradas trabalho efectivo sempre que o trabalhador, durante a interrupção, se encontra no espaço habitual de trabalho, ou próximo desse espaço, e mantém disponibilidade para voltar ao seu posto de trabalho caso ocorra qualquer problema nos equipamentos a seu cargo.

3- O estabelecimento e modificação de horários de trabalho é da competência da empresa, que a exercerá nos termos da lei e do presente AE.

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

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo nos casos em que a lei expressamente o proíba.

2- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a respectiva escala.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos, devidamente autorizada e visada pelas entidades competentes.

4- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizadas. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

5- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro por aqueles dois.

6- Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal devido a qualquer incapacidade física, acidente de trabalho, doença profissional ou por conveniência da empresa, cessam as regalias do regime de turnos, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte:

- Quando à data da mudança definitiva para o horário normal o trabalhador já tiver atingido 20 anos de prestação de trabalho no regime de turnos ao serviço da empresa ou 55 anos de idade manter-se-á ainda, por um prazo de 12 meses a retribuição do subsídio previsto na cláusula 47.^a

Cláusula 15.^a

Isenção do horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e com o acordo dos trabalhadores, os que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

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

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo, a uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 - Os trabalhadores isentos devem constar dos horários afixados, devidamente identificados com a sua condição.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a acorrer a acréscimos de trabalho eventuais e/ou pontuais, por forma a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa ou danos directos e imediatos sobre pessoas, instalações, equipamentos ou matérias-primas.

4- O trabalho suplementar deve, em princípio ser decidido pela hierarquia.

5- O trabalhador que prestar trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, terá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado. Este descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas iguais ao período normal de trabalho realizado e deve ser gozado num dos noventa dias seguintes.

6- Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe dezasseis horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto na cláusula 20.^a

7- Para os trabalhadores em trabalho suplementar igual ou superior a quatro horas a empresa obriga-se a pagar a refeição ao trabalhador, no montante previsto na cláusula 48.^a, número 1.

8- O tempo a despender com a refeição previsto nesta cláusula será o mínimo indispensável, no máximo de uma hora, e será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 18.^a

Regime de prevenção

1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade.

3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com excepção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um dia de descanso por semana e ao regime de descanso complementar.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado como dia de descanso complementar e o domingo como dia de descanso obrigatório.

3- Os dias de descanso semanal só poderão deixar de ser o sábado e o domingo para aqueles trabalhadores que sejam necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos sem prejuízo da produção.

4- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala sendo considerados, para efeitos do presente acordo, descanso complementar os dois primeiros dias de descanso da escala em cada semana e obrigatórios os dois últimos.

5- Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos será garantido um mínimo de quatro folgas em cada quatro semanas de trabalho, devendo uma dessas folgas abranger obrigatoriamente um sábado e um domingo.

Cláusula 20.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:
1 de janeiro;

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

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

3- Para efeitos da cláusula 45.^a, número 2 do presente acordo consideram-se feriados especiais os dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte e do número 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 23.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 24.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para os efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e considerados como períodos de trabalho efectivo os previstos na lei.

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

Cláusula 25.^a

Cumulação de férias

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 26.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário dos órgãos representativos dos trabalhadores.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, al-

ternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 27.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

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

2- Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará férias de acordo com o estipulado na cláusula 26.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

Cláusula 29.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na cláusula 23.^a, número 2.

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

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

Cláusula 30.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos na legislação em vigor e neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador por períodos iguais ou inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por um período inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos

tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, até perfazerem uma hora, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos diários, não podendo exceder em alguma situação vinte minutos mensais.

Cláusula 33.^a

Comunicação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

3- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

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

c) Necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

d) Prática de actos no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a lei e este AE;

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

f) Casamento de filhos, durante um dia;

g) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, adoptantes e adoptados, durante cinco dias consecutivos;

h) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados e pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

i) Para prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.^a;

j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente pelo tempo previsto na lei;

k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até dois dias, para viagem no caso de falecimento de familiares ou de nascimento de filhos.

3- As faltas previstas nas alíneas g) e h) do número 2 serão dadas a partir da altura em que o trabalhador delas tiver

conhecimento.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número 2 serão consideradas após recepção por parte da empresa de um documento comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos.

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea d) do número 2 da cláusula 34.^a, na parte que excederem os créditos previstos na cláusula 66.^a

3- Nos casos previstos na alínea b) do número 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 38.^a

Cláusula 36.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2- Incorre ainda em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no período de um ano ou faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 37.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antigui-

dade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, à categoria e às demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e continuando obrigada a guardar lealdade à empresa.

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

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente, casos em que retomará o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem, devendo desse facto dar conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

4- Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal.

5- O trabalhador continuará obrigado a guardar lealdade à empresa e só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.^a

Conceito de retribuição

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

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

Cláusula 41.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A empresa efectuará o pagamento da retribuição por transferência interbancária para a conta do respectivo trabalhador, salvo se outro for acordado pelas partes.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo no qual figurem a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador,

o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, às horas de trabalho suplementar, às horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriados e aos subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3- O pagamento de qualquer retribuição será sempre feito até ao fim do último dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de montante igual ao da sua remuneração de base mensal, acrescida do subsídio de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho, quando aplicável, que deverá ser pago juntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço em 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de admissão.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Os trabalhadores que tenham um número de faltas não superior a 60 dias em cada ano civil têm direito ao subsídio de Natal por inteiro.

5- No caso de ultrapassar o limite de faltas previsto no número anterior os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração base mensal, acrescido do subsídio de turno e da compensação por isenção do horário de trabalho, quando aplicável, correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, salvo se entretanto cessar o contrato de trabalho.

3- O subsídio de férias será pago pela empresa de uma só vez, juntamente com a retribuição do mês de maio, independentemente da altura em que cada trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- 1.^a hora 50 %;
- 2.^a hora 75 %;
- 3.^a hora e seguintes 100 %;
- Horas nocturnas 125 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal de trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{(\text{salário mensal} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Sempre que for chamado a prestar trabalho suplementar o trabalhador tem direito a transporte facultado pela empresa ou, em alternativa, ao valor dos quilómetros calculado nos termos da cláusula 54.^a

4- Para os efeitos do número anterior o valor do transporte será calculado a partir da e para a residência oficial do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 150 % para os dias de descanso complementar e 175 % para os dias de descanso obrigatórios.

2- O trabalho prestado em feriados obrigatórios, dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 100 % e nos feriados especiais previstos na cláusula 21.^a, 125 %.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

2- Aos trabalhadores em regime de dois ou três turnos só será devida a remuneração do trabalho nocturno se esta mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno.

Cláusula 47.^a

Subsídio de turno

São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este AE que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

Dois turnos - 15 % do vencimento de base;

Três turnos ou laboração contínua - 30 % do vencimento de base.

Cláusula 48.^a

Subsídio de alimentação

1- A todos os trabalhadores será concedido um subsídio de alimentação no valor de 0,55 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, por cada dia de trabalho.

2- O subsídio de alimentação previsto no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período de trabalho diário.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, no valor de 1 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 50.^a

Subsídio de salubridade

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de salubridade no valor de 1,7 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3, sempre que prestem trabalho em condições consideradas difíceis, durante um período de tempo suficientemente representativo, como em intervenções nas fossas, no manuseamento de cinzas, na limpeza no interior das caldeiras (grelhas, economizadores), etc., conforme estipulado na tabela seguinte:

Local/actividade	Quantidade/tempo
Manuseamento directo de resíduos na zona da fossa RSU, nomeadamente aquando da limpeza dos pólipos de garras bem como da zona imediatamente adjacente às tremonhas de alimentação.	Uma salubridade por cada fracção de 2,5h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Permanência na zona da fossa RSU ou tremonhas de alimentação para a realização de trabalhos diversos.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Trabalhos no interior das caldeiras ou outros reservatórios.	Uma salubridade por cada dia inteiro de permanência, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Intervenção no interior do caixão de ar sob a grelha, com a instalação em serviço.	Uma salubridade por cada intervenção.
Limpeza das condutas na zona dos alimentadores, envolvendo manuseamento directo de resíduos.	Uma salubridade por cada dia de intervenção, ou somatório de fracções equivalente a um dia.
Manutenção corrente das condutas de extracção dos finos sob a grelha (limpeza das «clapets»).	Uma salubridade por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.

Substituição dos «big-bags» de carvão activo.	Uma salubridade ao atingir-se cada conjunto de 3 substituições, no mesmo mês, ou em meses distintos.
Desbloqueamento e remoção de depósitos de produtos em equipamentos que envolva o contacto directo com resíduos, cinzas, cal, carvão activo, etc.	Uma salubridade por cada fracção de 4h de trabalho, consecutivo ou interpolado.
Manutenção corrente da unidade de inertização de cinzas, incluindo a limpeza dos respectivos reactores.	Uma salubridade por cada semana de trabalho realizado.
Realização da limpeza do hall das escórias.	Duas salubridades por cada mês de trabalho realizado, ou somatório de fracções equivalente a um mês.

2- Para além do disposto no número anterior, poderá haver lugar à atribuição de uma salubridade noutras circunstâncias que não as mencionadas, sempre que o superior hierárquico considere que foi realizado um trabalho mediante condições excepcionais de exposição a temperaturas elevadas, ambientes carregados, sujidade significativa, grande esforço físico, ou em que se tenham obtido resultados muito meritórios.

Cláusula 51.^a

Subsídio de transporte

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 3,27 % da remuneração constante do anexo I, grupo II, nível 3.

Cláusula 52.^a

Retribuição de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a 175 € por cada semana que esteja de prevenção, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório, nos termos previstos neste AE, bem como as deslocações nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 53.^a

Compensação por deslocações

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

2- Quando não se aplique o disposto no número anterior, deverá observar-se o disposto nos números seguintes.

3- Aos trabalhadores que estejam deslocados do seu local habitual de trabalho será processada uma importância diária igual a sete terços do valor do subsídio de alimentação, arredondada esta importância para o cêntimo mais próximo.

4- Sempre que o trabalhador tiver direito à compensação prevista no número 3, perde o direito aos subsídios de alimentação, previstos na cláusula 48.^a e no número 1 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Deslocações

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizan-

do do viatura própria a empresa pagará o valor máximo permitido para efeitos de não tributação em IRS.

Cláusula 55.^a

Exercício das funções melhor remuneradas

1- O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração será retribuído de acordo com essas funções. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia.

2- Se a substituição for superior a 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito ao provimento definitivo das funções de mais alta remuneração, sem prejuízo, no entanto, do exercício das funções que antes lhe competiam. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Disposição geral

1- Nos termos das disposições legais aplicáveis, o contrato individual de trabalho pode cessar por:

Mútuo acordo das partes;

Caducidade;

Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

Despedimento colectivo;

Rescisão do trabalhador.

2- As situações em que pode ocorrer a cessação do contrato de trabalho nos casos atrás definidos, os prazos, indemnizações e restantes disposições são os constantes dos diplomas legais em vigor que regulamentam a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de doença com baixa da Segurança

Social não superior a 90 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio de doença recebido da Segurança Social somado com o complemento pago pela empresa não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Nos trinta dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da Segurança Social, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para os efeitos de acertos de montantes.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio de doença atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 58.^a

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

1- Durante o período de incapacidade temporária a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE, um complemento destinado a repor o vencimento (vencimento de base acrescido de subsídio de turno) do trabalhador ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio pago pela companhia de seguros somado com o complemento pago pela empresa, não poderá ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Nos trinta dias imediatos ao recebimento do subsídio de doença da companhia de seguros, o trabalhador terá de fazer prova do montante do subsídio recebido ou justificar a eventual impossibilidade de o fazer, para efeitos de acertos de montantes.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, o complemento de subsídio atribuído pela empresa será descontado na sua totalidade no vencimento mais próximo.

Cláusula 59.^a

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

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

2- O trabalhador naquela situação transitará para a nova função, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador passa à situação de reforma por invalidez, sendo no entanto essa decisão da competência das instituições legais.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.^a

Trabalhadores estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o que está consignado na lei em vigor.

2- Para além das regalias previstas na lei, pode ainda a empresa dispensar, de acordo com a disponibilidade do serviço, os trabalhadores estudantes, para a frequência das aulas, até ao montante máximo de oito horas por semana e com compensação do tempo em excesso, em relação aos limites previstos na legislação em vigor, na mesma semana.

Cláusula 61.^a

Serviço militar

1- Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar na empresa, após um mês de readaptação, serão dadas ao trabalhador a categoria e retribuição que lhe caberiam se tivesse estado ao serviço ininterruptamente.

2- Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e do vencimento adequados.

Cláusula 62.^a

Condições particulares de trabalho

Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 60 anos serão garantidos, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, em cada ano, cinco dias de licença, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 63.^a

Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pelo disposto na lei aplicável, designadamente nos termos das cláusulas seguintes.

2- 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.

Cláusula 64.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que estejam assegurados os serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou por 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelo delegado sindical, quando não existirem comissão intersindical ou sindical, ou ainda pelo sindicato respectivo.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e as horas em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6- Os dirigentes sindicais, ou seus representantes até ao máximo de dois, expressamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões, desde que comuniquem à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 65.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local apropriado e para o efeito reservado por esta, 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, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respectivo.

Cláusula 66.^a

Crédito de horas

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

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

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 1, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das

suas funções ou, em caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

7- Os limites máximos de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números anteriores são os previstos na lei, considerando-se para todos os efeitos um mínimo de dois delegados.

Cláusula 67.^a

Cotização sindical

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das cotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 68.^a

Direito à greve

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 69.^a

Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar o facto culposo praticado pelo trabalhador com violação dos deveres profissionais e inobservância da lei e deste AE; a violação de deveres é considerada infracção, quer consista em acção quer em omissão, mesmo que dessa acção ou omissão não tenham resultado danos ou prejuízos.

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

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas pelo presente AE e com a legislação em vigor.

2- O direito à acção disciplinar caduca passados 60 dias a contar da data em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

Conforme a gravidade da falta, as infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal;

- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 12 dias;
- d) Despedimento.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

- 1- O processo disciplinar é elaborado nos termos da lei.
- 2- O trabalhador disporá de um prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos expressos na lei e neste AE, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer outra sanção sob aparência de punição de outra falta até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou à data da apresentação da candidatura a estas funções, quando as não venha a exercer, bem como por razões políticas ou ideológicas.

Cláusula 74.^a

Consequência das sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- Com a entrada em vigor do presente AE é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e dois representantes do Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, que deverão ser indicados até 30 dias contados a partir da data da sua publicação.

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que substitui.

Cláusula 77.^a

Manutenção de direitos adquiridos

Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente baixa de retribuição e de quaisquer direitos ou regalias que beneficiem à data da sua entrada em vigor.

Declaração

1- Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (PORT'AMBIENTE) e 28 trabalhadores.

2- Este AE altera o AE entre a PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2012 e respectiva alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2013.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categoria profissional	Vencimento em euros		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
I	- Chefe de turno - Técnico de instrumentação e controle - Encarregado de sector eléctrico - Encarregado de sector mecânica	1 204,61	1 535,46	1 867,38
II	- Fogueiro - Electricista - Mecânico - Electromecânico - Operador unidade de inertização - Fiel de armazém - Secretária	1 010,09	1 143,42	1 475,68
III	- Manobrador de pontes rolantes - Operador de máquinas - Operador de báscula - Vigilante	820,84	956,31	1 104,72
IV	- Trabalhador(a) de limpeza	731,59		

Nível 1 - Profissionais em formação (período experimental);

Nível 2 - Profissionais semi-qualificados (prazo máximo de 12 meses de permanência para as categorias do grupo I e de 6 meses para as categorias dos grupos II e III);

Nível 3 - Profissionais qualificados.

ANEXO II

Definição de funções

Grupo I

Chefe de turno - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

Encarregado de sector eléctrico/Mecânico - É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais e administrativos.

Técnico de instrumentação e controle - É o profissional que programa, monta, repara e calibra equipamento de instrumentação industrial na oficina ou noutros locais da instalação, utilizando aparelhagem adequada, bem como esquemas e outra documentação específica.

Grupo II

Electricista - Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Electromecânico - Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Fiel de armazém - Procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação, da conservação e do fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de *stocks*.

Fogoeiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e provi-

denciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível, na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento. Colabora directamente com o chefe de turno.

Mecânico - É o trabalhador oficial capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e dos equipamentos das áreas a que presta assistência.

Operador unidade de inertização - Possuindo a qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade onde está inserido, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e dos equipamentos a que presta assistência.

Secretária - Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente, reprodução e transmissão de documentos, ligações telefónicas, envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno, anuncia e presta informações a visitantes.

Grupo III

Manobrador de pontes rolantes - É o responsável pela gestão da fossa de RSU, controlando a recepção dos resíduos e alimentação dos fornos.

Operador de báscula - É o trabalhador que gere e controla as pesagens dos RSU e as entradas e saídas de viaturas.

Operador de máquinas - É o trabalhador que conduz e opera veículos motorizados e executa várias tarefas relacionadas com a manutenção e a conservação dos locais.

Vigilante - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe correspondência.

Grupo IV

Trabalhador/a de limpeza - Executa o serviço de limpeza das instalações no edifício administrativo.

Porto, 21 de março de 2018.

Pela PORT'AMBIENTE - Tratamento de Resíduos Industriais, SA:

José Manuel Fonseca e Silva de Melo Bandeira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

João Miguel de Sá Alfama, na qualidade de administrador.

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

José Américo Ferreira Barreiras, na qualidade de mandatário.

Jorge Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 80/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.