

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (em euros)
13	Escriturário I	595
	Operador de reprografia I	
14	Telefonista II	563,85
15	Escriturário estagiário (2.º ano)	554,50
	Telefonista I	
	Recepcionista II	
	Cozinheiro	
	Despenseiro	
	Empregado de mesa	
	Ajudante de carpinteiro	
	Encarregado de camarata	
Encarregado de rouparia		
16	Contínuo	502,05
	Costureiro	
	Empregado de balcão ou bar	
	Empregado de refeitório	
	Engomadeiro	
	Escriturário estagiário (1.º ano)	
	Guarda	
	Jardineiro	
	Lavadeiro	
Porteiro		
Recepcionista I		
17	Empregado de camarata	458,45
	Empregado de limpeza	
	Ajudante de cozinha	

Nota. - O vencimento base dos trabalhadores que ainda não atingiram a primeira diuturnidade é arredondado para os € 0,50 superiores.

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.

As presentes tabelas produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2006.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2007.

Pela AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

Joaquim Augusto Valente da Silva, mandatário.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

José João Correia Nóbrega Ascenso, secretário-geral e mandatário.

Depositado em 8 de Março de 2007, a fl. 157 do livro n.º 10, com o registo n.º 24/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. (Publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 11, de 22/3/2007).

Acordo de Empresa (AE) entre a OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE e o SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas - Acordo Novo.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente Acordo de Empresa, adiante designado por "AE", aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE, cuja actividade principal é a prestação dos serviços de Operação e Manutenção da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, adiante designada por "Empresa" e, por outro lado, os Trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência, Denúncia e Revisão)

1 - O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação na 3.ª Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, mantendo-se vigente enquanto vigorar o contrato de prestação dos serviços de Operação e Manutenção da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra por parte da Empresa, sendo renovável por períodos de 12 meses, salvo denúncia do mesmo por vontade dos outorgantes, nos termos previstos na lei.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniárias produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - Aplica-se o previsto na lei no que respeita aos prazos para denúncia e revisão, bem como no que respeita ao processo de negociação.

CAPÍTULO II

Exercício do Direito Sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios Gerais)

1 - É direito dos Trabalhadores inscreverem-se em Associações Sindicais.

2 - Os Trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e da comissão sindical.

3 - À Empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos Trabalhadores ao seu serviço, a qual deve ser exercida dentro dos limites previstos na lei.

Cláusula 4.^a

(Direitos de Afixação, Distribuição e Crédito de horas)

Os delegados sindicais têm direito a afixar e distribuir textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos Trabalhadores, no interior da Empresa, bem como direito a um crédito de horas nos termos das disposições legais em vigor.

Cláusula 5.^a

(Direito de Reunião)

O direito de reunião dos Trabalhadores deverá reger-se pelas disposições previstas na lei.

Cláusula 6.^a

(Instalações para o exercício da actividade sindical)

Os delegados sindicais têm direito a utilizar, no interior da Empresa, um local apropriado para o exercício das suas funções, nos termos previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Direito à informação e consulta)

Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 8.^a

(Quotização Sindical)

A Empresa obriga-se, mensalmente, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, a deduzir as quotizações dos Trabalhadores filiados em associações sindicais, devendo proceder ao envio aos respectivos sindicatos do montante apurado, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, até ao dia 15 do mês seguinte.

CAPITULO III

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

(Condições gerais de admissão)

1 - Na apreciação de candidatos a emprego e na admissão de novos trabalhadores não pode ser praticada qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 - Por ocasião do recrutamento de Trabalhadores para um determinado posto de trabalho, a Empresa deverá considerar a ocupação do cargo por trabalhadores da Empresa, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias, definidas pela Empresa, para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - Para as funções que, nos termos da lei, exijam carteira, cédula ou outro título profissional, só poderão ser admitidos Trabalhadores que com eles estejam habilitados.

4 - Nenhum Trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da Empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada para o efeito.

5 - À data da admissão, deverá ser observado pela Empresa o dever de informação previsto nas cláusulas 14 a 16 do presente AE.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1 - A admissão do Trabalhador é sempre feita a título experimental com a seguinte duração:

- 15 dias para contratos a termo com duração inferior a 6 meses;
- 30 dias para contratos a termo com duração igual ou superior a 6 meses;
- 60 dias para a generalidade dos Trabalhadores;
- 90 dias para quadros intermédios;
- 180 dias para os Trabalhadores admitidos para cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade, que pressuponham uma especial qualificação ou funções de confiança.

2 - Durante o período experimental, 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 - Sem prejuízo do n.º 1 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4 - Sempre que o período experimental ultrapasse 60 dias, a Empresa obriga-se a avisar o Trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de dez dias.

5 - Quando a Empresa fizer cessar o contrato de trabalho sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o Trabalhador receberá a retribuição correspondente ao período em falta.

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

7 - Entende-se que a Empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um Trabalhador que rescinda o contrato com outra entidade patronal mediante garantia de trabalho na nova Empresa.

8 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do Trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela Empresa ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 11.^a

(Contratos a termo)

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

2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da Empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de Trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de Trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de Trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de Trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Acréscimo excepcional de actividade da Empresa;
- f) Execução de tarefa, serviço, obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização dos trabalhos de operação e manutenção de estações de tratamento de resíduos, em regime de prestação de serviços, empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 - A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à Empresa.

4 - Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no presente AE.

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

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

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

7 - Para efeitos da alínea e) do n.º 5, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

8 - A Empresa deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, aos delegados sindicais, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal e a cessação do contrato a termo, desde que o Trabalhador seja filiado.

9 - O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do Trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração do referido contrato.

10 - O Trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do Trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

11 - Os Trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja os seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

12 - A cessação, por motivo não imputável ao Trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

13 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do Trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da Empresa, após a cessação do contrato;
- c) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de Trabalhadores à procura de primeiro emprego, nos termos previstos na lei.

14 - Considera-se sem termo:

- a) O contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 5;
- b) O contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 13, contando para a antiguidade do Trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a Empresa em cumprimento dos sucessivos contratos;
- c) O Contrato que exceder os prazos de duração máxima ou o número de renovações, contando se a antiguidade do Trabalhador desde o início da prestação de trabalho;
- d) O contrato a termo incerto cujo Trabalhador permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do Trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

15 - O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que a Empresa ou o Trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

16 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a Empresa comunique ao Trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses até 2 anos ou por período superior. A falta do aviso prévio implica para a Empresa o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio não cumprido.

17 - A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração da Empresa confere ao Trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

18 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

19 - Até 30 dias após a cessação do contrato, o Trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a Empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

20 - A violação do disposto no número anterior obriga a Empresa a indemnizar o Trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

Cláusula 12.^a

(Formação Profissional)

A Empresa deve proporcionar ao Trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação, nos termos do regulamento sobre formação profissional a anexar ao presente AE.

Cláusula 13.^a

(Classificação Profissional)

1 - Os Trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm de estar integrados na categoria constante do anexo I cujo conteúdo corresponda às funções que efectivamente desempenham.

2 - Quando, por razões objectivas, haja necessidade de criar uma nova categoria, cujo conteúdo funcional não corresponda a nenhuma das categorias constantes do Anexo I, a Empresa deverá informar o Sindicato da nova categoria profissional, que se deverá pronunciar sobre a mesma, contendo a designação dessa categoria, o conteúdo funcional, o nível salarial pretendido e o número de Trabalhadores abrangidos.

3 - A nova categoria profissional será discutida e integrada na revisão seguinte do presente AE, sem prejuízo de ser imediatamente aplicada.

CAPÍTULO IV

Direitos e Deveres das Partes

Cláusula 14.^a

(Dever de Informação)

1 - A Empresa tem o dever de informar o Trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O Trabalhador tem o dever de informar a Empresa sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Cláusula 15.^a

(Objecto do Dever de Informação)

1 - A Empresa deve prestar ao Trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente a existência de uma relação de coligação societária, nos termos definidos no Código das Sociedades Comerciais;
- b) O local de trabalho, bem como a sede da Empresa;
- c) A categoria do Trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela Empresa e pelo Trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2 - A Empresa deve ainda prestar ao Trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência à lei, ao presente AE ou a regulamento interno da Empresa.

Cláusula 16.^a

(Meio de Informação)

1 - A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pela Empresa.

2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3 - O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao Trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 - A obrigação estabelecida do número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 17.^a

(Informação sobre Alterações)

1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos

referidos no número 1 da Cláusula 15.^a, a Empresa deve comunicar esse facto ao Trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente AE ou do regulamento interno de Empresa.

3 - O Trabalhador deve prestar à Empresa informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no número 1.

Cláusula 18.^a

(Boa fé e Mútua Colaboração)

1 - A Empresa e o Trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como, no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

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

Cláusula 19.^a

(Deveres da Empresa)

Sem prejuízo de outras obrigações, a Empresa deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o Trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do Trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do Trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos Trabalhadores;
- g) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional nos termos do Código do Trabalho e do presente AE;
- h) Passar certificados aos seus Trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a formação profissional ministrada, a data de admissão e respectiva retribuição;
- i) Facultar a consulta, pelo Trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- j) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do Trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- k) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a Empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e as previstas neste AE;
- l) Fornecer ao Trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos Trabalhadores)

É proibido à Empresa:

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

- exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o Trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do Trabalhador, e nos demais casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do Trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o Trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do Trabalhador, nos casos previstos neste AE e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder Trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses Trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- h) Obrigar o Trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos Trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o Trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade ou em contravenção com o disposto na lei e no presente AE;
- k) Exigir do Trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato e da respectiva descrição de funções, salvo nos casos previstos na lei e nos casos de força maior, designadamente arranques, reparações e paragens técnicas nas instalações.

Cláusula 21.^a

(Deveres dos Trabalhadores)

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres dos Trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da Empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cooperar, na Empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos Trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou no presente AE, bem como as ordens dadas pela Empresa;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas ou produtos acabados.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Objecto do Contrato - Exercício de funções)

1 - O Trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

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

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

4 - O exercício de funções compreendidas nos números 2 e 3, confere ao Trabalhador o direito a formação profissional adequada, que não deve ser inferior a 10 horas, em área coincidente ou afim com as funções da respectiva categoria profissional.

Cláusula 23.^a

(Local Habitual de Trabalho)

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

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do Trabalhador e da necessidade que levou a Empresa à sua admissão, desde que essa necessidade fosse conhecida pelo Trabalhador.

Cláusula 24.^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.

2 - Compete à Empresa definir os horários de trabalho dos Trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei.

3 - Tanto a organização como todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos Trabalhadores afectados e aos delegados sindicais, bem como ser afixadas nos locais de trabalho pelo menos 7 dias antes de entrarem em vigor, depois de comunicadas à Direcção Regional do Trabalho, nos termos previstos na lei para os mapas de horários de trabalho.

4 - Na organização e alteração dos horários de trabalho deverá: a) Respeitar-se as exigências de protecção da segurança e da saúde dos Trabalhadores;

- b) Respeitar-se os intervalos mínimos de descanso previstos neste AE e na lei;
- c) Havendo Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, tomar-se sempre em conta esse facto.

5 - Os horários individualmente acordados não podem ser unilateralmente alterados.

6 - As alterações aos horários que impliquem acréscimo de despesas para os Trabalhadores conferem a estes o direito a uma compensação económica.

Cláusula 25.^a

(Período Normal de Trabalho)

1 - O período normal de trabalho na Empresa não poderá exceder, em termos médios, as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

2 - O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a meia hora nem superior a duas horas, não podendo os Trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Adaptabilidade)

1 - Por iniciativa da Empresa e com o acordo do Trabalhador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas, nem a duração do trabalho semanal exceder as cinquenta horas, não contando para esses limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária que não pode ser superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o Trabalhador e a Empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de alimentação.

3 - A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas e deverá ser aferida por referência a períodos de 6 meses.

4 - As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos 30 dias de antecedência ou com período inferior no caso de acordo.

Cláusula 27.^a

(Trabalho por Turnos)

Os Trabalhadores da Empresa, salvo acordo escrito em sentido diverso, poderão trabalhar em regime de turnos, fixos ou rotativos, nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 28.^a

(Trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado nas seguintes situações:

- a) quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de Trabalhador;
- b) havendo motivo de força maior;
- c) quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalho suplementar prestado nas situações descritas na alínea a) do número anterior tem como limite, por Trabalhador, as 200 horas anuais.

4 - O Trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 - É garantido ao Trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo as exceções previstas nos termos legais.

6 - Sempre que o Trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho, a Empresa obriga-se a assegurar o transporte ou a pagar ao Trabalhador uma ajuda de custo, tendo em conta o número de quilómetros percorridos entre a sua residência e o local de trabalho, de acordo com a tabela em vigor à data para os funcionários públicos.

7 - Sempre que o Trabalhador preste trabalho suplementar coincidente com um período normal de refeição, a Empresa fica obrigada a fornecer a refeição ou em alternativa, pagar subsídio de refeição, contando o tempo gasto na refeição como trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

(Descanso Compensatório)

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao Trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, nos seguintes termos:

- a) Caso a prestação de trabalho tenha duração superior a 4 horas, o Trabalhador tem direito a um dia completo de descanso;
- b) Caso a prestação de trabalho tenha duração igual ou inferior a 4 horas, o Trabalhador tem direito a meio dia de descanso.

2 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou dia feriado, dá direito ao Trabalhador a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, a gozar dentro dos 6 meses subsequentes.

3 - Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o Trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

4 - Quando o Trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a Empresa é obrigada a assegurar o transporte do Trabalhador ou a pagar uma ajuda de custo nos termos referidos no n.º 6 da cláusula 28.^a

Cláusula 30.^a

(Isenção de Horário de Trabalho)

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

- a) Exercício de cargos de administração, direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Execução de funções técnicas especializadas (Técnicos de Automação Controle e Instrumentação - ACI) associadas ao funcionamento das instalações da Empresa;
- d) Exercício regular da actividade fora da Empresa sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 31.^a

(Modalidades de Isenção de Horário de Trabalho)

1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar, nem ao descanso mínimo diário de 11 horas seguidas, salvo nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de direcção autónomo que estejam isentos de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 32.^a

(Trabalho Nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22:00 e as 07:00.

CAPÍTULO VI

Retribuição do Trabalho

Cláusula 33.^a

(Definição de Retribuição)

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da Empresa, o Trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas pela Empresa, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação atribuída pela Empresa ao Trabalhador.

4 - Entende-se por retribuição base aquela que corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo Trabalhador, de acordo com o seu período normal de trabalho.

5 - A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída pela retribuição base.

6 - As remunerações mensais mínimas garantidas aos Trabalhadores são as constantes do Anexo I (Tabela Salarial).

Cláusula 34.^a

(Determinação da Remuneração Horária)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária, RH, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é igual à retribuição base mensal, e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 35.^a

(Remuneração do Trabalho Suplementar)

1 - O trabalho suplementar confere ao Trabalhador o direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição horária acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% da retribuição na primeira hora;
- b) 100% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 - As percentagens fixadas no número anterior serão acrescidas de 25% sempre que o trabalho suplementar seja prestado no período de trabalho nocturno.

3 - Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao Trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 36.^a

(Remuneração do Trabalho em Dia de Descanso Semanal ou Feriado)

1 - O trabalho suplementar prestado em dias correspondentes ou equivalentes a dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao Trabalhador o direito a um acréscimo de 125% da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.

2 - As percentagens fixadas no número anterior serão acrescidas de 25% sempre que o trabalho suplementar seja prestado no período de trabalho nocturno.

3 - O disposto nos números anteriores não se aplica aos Trabalhadores em regime de laboração contínua em que o feriado se integre na escala de trabalho, situação que a verificar-se confere ao Trabalhador o direito a um acréscimo de 200% da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.

4 - Quando o Trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se este for inferior.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Turno)

1 - São devidos os seguintes subsídios de turno aos Trabalhadores abrangidos por este AE que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 25% da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos;
- b) 10 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 - Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 - Este subsídio é também devido mesmo quando o Trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja colocado temporariamente no horário normal por motivo de paragem técnica das instalações;
- d) Seja deslocado temporariamente para o horário normal por interesse da Empresa, entendendo-se por carácter temporário o período máximo de 60 dias;
- e) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Isenção de Horário de Trabalho)

1 - A retribuição especial por isenção de horário de trabalho pode ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2 - Na falta de acordo entre as partes, o Trabalhador isento de horário de trabalho tem direito:

- a) a uma retribuição correspondente a 22,5% da retribuição base mensal ilíquida, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) a uma retribuição correspondente a 10% da retribuição base mensal ilíquida, nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

3 - Pode renunciar à retribuição especial por isenção de horário o Trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na Empresa.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de Refeição)

Os Trabalhadores abrangidos pelo presente AE, receberão um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas, no montante equivalente a uma vez e meia o valor pago aos funcionários públicos.

Cláusula 40.^a**(Complemento de função)**

1 - Os Trabalhadores com funções de adjunto de chefe de turno ou com funções de coordenação de Trabalhadores do mesmo nível ou inferior, têm direito a um complemento salarial mensal de € 100.

2 - Por ausência do chefe de turno, o adjunto que exercer parcialmente as funções daquele, por mais de 30 dias seguidos, o complemento salarial mensal referido no número anterior passará a ser de € 200.

3 - O direito a este complemento cessa logo que o Trabalhador assuma a função de chefe de turno, no caso de adjunto de chefe de turno, ou deixar de exercer essas funções.

Cláusula 41.^a**(Trabalho Nocturno)**

As horas de trabalho nocturno devem ser retribuídas com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de Transporte)**

A Empresa pagará mensalmente um subsídio de transporte de acordo com a distância diária percorrida individualmente por cada trabalhador de e para o seu local de trabalho, nos termos da tabela abaixo.

A	Até 25 km	€ 142,00
B	+25 até 35 km	€ 170,00
C	+35 até 45 km	€ 208,00
D	+45 km	€ 265,00

Cláusula 43.^a**(Retribuição de Férias e Subsídio de Férias)**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o Trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os Trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, de montante igual a um mês de retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 - O subsídio de férias será pago anualmente com a retribuição do mês de Julho a não ser que o Trabalhador goze, pelo menos, 10 dias consecutivos de férias antes dessa data, caso em que o subsídio será pago no início desse período de férias.

Cláusula 44.^a**(Subsídio de Natal)**

1 - O Trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago com a retribuição do mês de Novembro de cada ano.

2 - O montante do subsídio de Natal, para além da retribuição base mensal, incluirá o subsídio de turno ou a

retribuição especial proveniente de isenção de horário, bem como o complemento de função se aplicável, conforme os casos.

3 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do Trabalhador;
- No ano de cessação do contrato de trabalho;
- No ano da suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à Empresa.

Cláusula 45.^a**(Deslocações)**

Aos Trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura própria, a Empresa pagará o valor em vigor à data para os funcionários públicos.

CAPÍTULO VII**Descansos e Suspensão da Prestação do Trabalho**Cláusula 46.^a**(Descanso Semanal)**

1 - Os dias de descanso semanal são o Sábado e o Domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua.

2 - Quando o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho serão escalonados de forma que cada Trabalhador tenha, em média anual, pelo menos, dois dias de descanso semanal por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 47.^a**(Feriados)**

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro
Sexta-Feira Santa
Domingo de Páscoa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 - Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o dia 1 de Julho, como dia da Região Autónoma da Madeira, a Terça-Feira de Carnaval, o dia 26 de Dezembro e o feriado municipal da localidade correspondente ao local de trabalho de cada Trabalhador.

Cláusula 48.^a**(Férias)**

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

2 - A duração do período de férias é, porém, reduzido nos seguintes termos:

- a) 24 dias de férias, quando o Trabalhador incorra em mais de 3 faltas justificadas ou 5 meios dias;
- b) 23 dias de férias, quando o Trabalhador incorra em mais de 4 faltas justificadas ou 7 meios dias;
- c) 22 dias de férias, quando o Trabalhador incorra em número de faltas justificadas superiores às referidas nas alíneas anteriores ou em qualquer falta injustificada.

3 - Não contam para efeitos de absentismo as seguintes faltas:

- a) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos do art.º 227 do Código do Trabalho, até ao máximo de 5 dias por ano;
- b) As motivadas por cumprimento de obrigações legais;
- c) As motivadas por acidente de trabalho;
- d) Todas as restantes que nos termos do Código do Trabalho não afectem a duração do período de férias.

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

5 - Os Trabalhadores cuja relação laboral não atinja 6 meses têm direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 49.^a

(Férias no Ano de Admissão)

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Acumulação 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 1º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre Empresa e Trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 51.^a

(Marcação do Período de Férias)

1 - O período de férias é marcado por acordo entre Empresa e Trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à Empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvido o delegado sindical.

3 - Em caso de desacordo a Empresa, terá obrigatoriamente que marcar férias no período com-preendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvido o delegado sindical.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os Trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - Salvo se houver prejuízo grave para a Empresa, devem gozar férias em período idêntico os cônjuges que trabalhem na Empresa, 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 Empresa 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 52.^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 estabelecidas, o Trabalhador tem o 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 de o iniciar, por facto que não lhe seja imputável.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o Trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 51.^a.

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

Cláusula 53.^a**(Irrenunciabilidade do Direito a Férias)**

1 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do Trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 - Fora do caso previsto no número anterior, o Trabalhador pode ainda renunciar parcialmente ao gozo de férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, mas sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 54.^a**(Violação Culposa do Direito a Férias)**

Caso a Empresa, obste ao gozo das férias, o Trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito do Trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 55.^a**(Doença no Período de Férias)**

1 - No caso de o Trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2 - O período de férias não gozado será marcado nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 51.^a.

3 - A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

4 - A situação de doença alegada pelo Trabalhador pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da Empresa.

Cláusula 56.^a**(Efeitos de Suspensão do Contrato de Trabalho por Impedimento Prolongado)**

1 - No ano de 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 respectivo subsídio.

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

3 - 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 57.^a**(Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho em Relação às Férias)**

1 - No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o Trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o Trabalhador terá 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 58.^a**(Licença sem Retribuição)**

1 - A Empresa pode conceder ao Trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O Trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração, para frequência de:

- a) Cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional;
- b) Cursos de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico;
- c) Cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 - A Empresa pode recusar a concessão de licença sem retribuição prevista no número anterior, nas seguintes situações:

- a) Quando ao Trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do Trabalhador na Empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o Trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando não seja possível a substituição adequada do Trabalhador, sem prejuízo sério para o funcionamento da Empresa ou serviço, tratando-se de Trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado.

4 - Durante o período em que o Trabalhador venha a gozar a licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

5 - O Trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela Empresa conta para efeitos de antiguidade do Trabalhador.

6 - O Trabalhador só poderá iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado durante aquele período se a licença for concedida, por escrito, especificamente para o efeito.

7 - A suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

8 - Para efeitos desta cláusula considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 59.^a

(Definição de Falta)

1 - Por falta entende-se a ausência do Trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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.

Cláusula 60.^a

(Faltas Justificadas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao Trabalhador, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos Trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3. Nos termos da al. b) do número 2, o Trabalhador pode faltar justificadamente por:

- a) cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (ou seja pai/mãe; sogro/sogra; padrasto/madrasta; filho/filha; enteado/enteada; genro/nora) ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum nos termos de legislação especial aplicável ao caso;

- b) dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (isto é avô/avó; bisavô/bisavó; neto/neta; bisneto/bisneta) ou em 2.º grau da linha colateral (ou seja irmão/irmã; cunhado/cunhada) e tios.

4 - Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea j), do n.º 2, as seguintes faltas:

- a) No caso de Trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
- b) Por doação de sangue, a título gracioso, por um período consecutivo de dois dias, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 20/2000/M;

5 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 61.^a

(Comunicação e Prova das Faltas Justificadas)

1 - As faltas justificadas, 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 nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao Trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 62.^a

(Consequência das faltas Justificadas)

1 - As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do Trabalhador, incluindo a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos.

2 - Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 2 da cláusula 60.^a, se o impedimento do Trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 63.^a

(Consequências das Faltas não Justificadas)

1 - As faltas não justificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do Trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o Trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do Trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a Empresa recusar mediante comunicação escrita a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 64.^a**(Suspensão da Prestação de Trabalho por Impedimento Prolongado)**

1 - Quando o Trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, caso esse impedimento se prolongue efectiva e previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado, nos termos legais.

2 - Terminado o impedimento, o Trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 - A suspensão cessa desde a data da apresentação do Trabalhador, momento em que reassume todos os direitos e deveres decorrentes da relação de trabalho.

CAPÍTULO VIII**Condições Particulares de Trabalho**Cláusula 65.^a**(Licença de Maternidade)**

1 - As Trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a Trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a Trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1 desta cláusula.

4 - Por acordo das partes, a mulher Trabalhadora pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do gozo da licença de maternidade.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - No caso de aborto espontâneo e noutras situações legalmente admissíveis, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias.

7 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 - A licença por maternidade não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

9 - Durante o período de comprovada amamentação, a Trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

10 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai Trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 66.^a**(Faltas e Licença por Paternidade)**

1 - O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados nos trinta dias subsequentes ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do número 1 da cláusula 66.^a, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de trinta dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não Trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 3 desta cláusula.

5 - A licença por paternidade não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

Cláusula 67.^a**(Adopção)**

1 - O Trabalhador que comprovadamente tiver adoptado um menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de cem dias para acompanhamento da mesma.

2 - Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem Trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 - Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos números 2, 4 e 5 da cláusula 65.^a.

4 - A morte do Trabalhador beneficiário durante o gozo de licença, confere ao cônjuge o direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.

5 - É aplicável às situações previstas nesta cláusula, com as devidas adaptações, o disposto no número 8 da cláusula 65.^a.

6 - No caso de adopção de menor de 1 ano de idade, o pai ou a mãe Trabalhadora têm direito, por decisão conjunta, a ser dispensados de trabalho por 2 períodos diários distintos com a duração máxima de 1 hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, até a criança perfazer 1 ano de idade.

7 - Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 68.^a

(Licença Especial para Assistência a Filho ou Adoptado)

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam inibidos de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 - O Trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 69.^a

(Outros Direitos da Mãe para Protecção da Segurança e Saúde)

1 - As Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 - Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - As Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 - É vedado às Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 - Sempre que os resultados da avaliação referida no número 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos Trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as Trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 - As Trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 - Às Trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 - As Trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são considerados como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 70.^a

(Faltas para Assistência a Menores Doentes)

1 - Os Trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até trinta dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de dez anos.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de dez anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 - O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, a pessoas portadoras de deficiência ou doença crónica que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas na lei.

4 - No caso de filho com deficiência ou doença crónica, o Trabalhador tem direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

5 - Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

6 - O Trabalhador deve comunicar à Empresa que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou a doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 - A Empresa deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do Trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas de funcionamento da Empresa.

Cláusula 71.^a

(Outros Casos de Assistência à Família)

1 - O Trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, parente ou afim em linha recta ascendente ou filho com mais de 10 anos de idade.

2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos Trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 72.^a

(Direitos Especiais dos Trabalhadores-Estudantes)

1 - Todo o Trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pósgraduação, em instituição de ensino, beneficia dos seguintes direitos especiais:

- a) Horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;
- b) Quando o estabelecido no número anterior não possibilite a frequência das aulas e a inerente deslocação para o respectivo estabelecimento de ensino, o Trabalhador beneficia de dispensa de trabalho, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;
- c) Faltar justificadamente ao trabalho, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.
- d) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o gozo de 15 dias de férias interpoladas, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela Empresa;
- e) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:
 - com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
 - com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
 - com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 - Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo Trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas mais de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas.

3 - Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

4 - Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o Trabalhador fazer prova junto da Empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar, nos termos legais.

5 - As regalias previstas nas alíneas a), b), d) e e) do número 1 desta cláusula cessam quando o Trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 - As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o Trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 - Para os efeitos dos números 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar:

- a) o trânsito de ano; ou
- b) a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o Trabalhador estiver matriculado; ou
- c) Aprovação em um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que o Trabalhador se matriculou, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3º ciclo do ensino básico e no ensino secundário.

8 - Considera-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina.

9 - Será considerado com aproveitamento, quando o não cumprimento das alíneas acima seja motivada por uma das seguintes situações: licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

10 - No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o Trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

11 - O Trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

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

13 - Ao Trabalhador - estudante deve:

- ser proporcionada promoção profissional adequada à valorização obtida através dos cursos e pelos conhecimentos adquiridos;
- ser dada preferência em caso de admissão externa para preenchimento de futuras vagas desde que reúna o perfil definida pela Empresa para o lugar.

14 - O regime previsto nesta cláusula não prejudica as disposições legais em vigor que sejam mais favoráveis ao Trabalhador.

CAPÍTULO IX

Regalias Sociais

Cláusula 73.^a

(Complemento de Subsídio de Doença)

Em caso de baixa por doença, a Empresa pagará ao Trabalhador, os primeiros três dias de cada baixa, desde que não sejam remuneradas pela Segurança Social.

CAPÍTULO X

Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

Cláusula 74.^a

(Princípio Geral)

Os princípios que visam promover a Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho deverão constar de Regulamento próprio.

CAPÍTULO XI

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 75.^a

(Efeitos Retroactivos)

As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária constantes do AE e do Anexo I produzirão efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 76.^a

(Casos Omissos)

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes da lei.

Declaração Final dos Outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pelo presente Acordo de Empresa um empregador e noventa e oito trabalhadores.

ANEXO I

Remunerações Mensais Mínimas Garantidas

(RMMG)

Função	RMMG
Chefe de Turno/Supervisor	1.158,25 €
Técnico Superior Segurança e Qualidade	895,10 €
Analista de Laboratório	982,46 €
Técnico de Laboratório	895,10 €
Electromecânico	808,83 €
Técnico de Manutenção/Automação e Controlo/Informática	895,10 €
Motorista	722,56 €
Operador Sala de Comando	722,56 €
Operador Equipamento Móvel	636,28 €
Fiel de Armazém	636,28 €
Administrativo	636,28 €
Operador Ponte Rolante	636,28 €
Auxiliar de Armazém	578,05 €
Estafeta	578,05 €
Operador Etar	636,28 €
Operador Exterior	636,28 €
Operador Bâscula	578,05 €
Servente	521,96 €
Cozinheira	521,96 €
Auxiliar de Limpeza	521,96 €

Funchal, 30 de Março de 2007

Pela OTRS - Operação da Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra, ACE

Augusto Moucho, mandatário
Francisco Freitas, mandatário
Susana Afonso Costa, mandatária
João Paulo Gomes, mandatário

Pelo SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas

Maria José Gomes Afonseca, mandatária
Hélder José Teixeira Gil, mandatário

Depositado em 3 de Abril de 2007, a fls 30 verso do livro n.º 2, com o n.º 14/2007, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.