



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 18 de Dezembro de 2008



Série

Número 24

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria n.º 48/RE/2008 - Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial. 2

Convenções Colectivas de Trabalho:

Acordo de Empresa entre a Sweets And Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e Seus Derivados, S.A. e o Sindicato da Hotelaria da RAM. 2

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:****Portaria n.º 48/RE/2008**

Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 23, de 03 de Dezembro de 2008, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 23, III Série, de 03 de Dezembro de 2008, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação da Indústria - Associação da Construção - Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira - Revisão salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 23, de 03 de Dezembro 2008, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2008.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 18 de Dezembro de 2008. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Acordo de Empresa entre a Sweets And Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e Seus Derivados, S.A. e o Sindicato da Hotelaria da RAM.

Cláusula 1.ª**Âmbito**

1 - O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a "Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A." e, por outro lado, os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

2 - O número de trabalhadores e empresas abrangidos por este AE é de 28 e 1, respectivamente.

3 - As categorias abrangidas são as constantes do Anexo I a este AE.

Cláusula 2.ª**Área**

O presente AE aplica-se em todos os estabelecimentos da "Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A." na Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 3.ª**Vigência e revisão**

1 - O presente AE, entra em vigor no dia da sua publicação no JORAM e vigora pelo período mínimo de três anos, excepto a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que entram em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, vigorando enquanto não for substituído ou revogado por outro IRCT.

2 - A denúncia do presente AE, pode ser feita decorridos 32 meses ou 9 meses conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, e da garantia de aumento mínimo.

3 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

4 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção.

5 - As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes em resposta escrita até 15 dias após a recepção da proposta.

6 - Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

7 - As partes denunciantes poderão dispor de 20 dias para examinar a resposta.

8 - As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direcção Regional do Trabalho.

10 - Enquanto não for substituído por outro I.R.C.T. manter-se-á em vigor o presente Acordo de Empresa.

Cláusula 4.^a

Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora 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 proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) 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 e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente, as disposições deste AE, e as normas que a regem;
- l) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nos termos da Lei ou pelo presente AE;

- m) Colocar pelo menos um painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais,
- n) Facultar um local disponível da empresa para reuniões dos trabalhadores da empresa, ou destes com o delegado sindical nos termos da Lei.
- o) Facultar a consulta, na secção respectiva da empresa ou estabelecimento e dentro da hora de expediente, pelo trabalhador que solicite, do respectivo processo individual, sem prejuízo do serviço e prestar todas as informações sobre o seu contrato individual de trabalho.
- p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, por acto não doloso, resultante das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária à sua defesa.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, 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 entidade empregadora em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias ou alheias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora;
- j) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- k) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- l) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados nos termos legais;
- m) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado;
- n) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, e as normas que o regem.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídas.

Cláusula 6.^a**Garantias do trabalhador**

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) 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;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na Lei e no presente AE;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na Lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade com sério prejuízo para este, observando-se os demais termos da Lei e do presente AE;
- f) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoas por ele indicadas;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 7.^a**Cobrança da quotização sindical**

1 - Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado, ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas, por desconto no salário, será deduzido, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2 - Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, as empresas remeterão ao Sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido conforme as instruções dele constantes.

3 - O Sindicato dará quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

Cláusula 8.^a**Período experimental**

1 - A admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito, se estipule o contrário.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

3 - 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.

4 - O período experimental nos contratos por tempo indeterminado tem a seguinte duração:

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

5 - Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não havendo lugar a qualquer sanção ou indemnização, porém, tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a entidade empregadora tem de dar um aviso de 7 dias, sob pena de pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 9.^a**Contratos individuais de trabalho**

1 - Do contrato de trabalho deve constar, a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente, data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, período normal de trabalho e remuneração.

2 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores e o grupo de remuneração em que o trabalhador ficará enquadrado;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho;
- d) O trabalhador será retribuído de acordo com a remuneração do estabelecimento, em que presta trabalho e não pode ser diminuída caso venha a trabalhar em estabelecimento de classificação inferior. Quanto, e enquanto, preste trabalho em estabelecimento de classificação superior, será retribuído de acordo com o respectivo grupo de remuneração em que este se acha classificado;
- e) Se o trabalhador prestar trabalho ininterruptamente em estabelecimento de classificação superior por mais de 1 ano, ganha o direito à respectiva retribuição.

3 - O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 10.^a**Mobilidade geográfica**

1 - Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que o novo local se situe dentro da mesma ilha, sendo que da transferência não pode implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador pode, ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Empregador e trabalhador, por estipulação contratual, podem restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e ainda os não patrimoniais, fixado em 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 - O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 11.ª

Transferência temporária do trabalhador

1 - Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este se situe dentro da mesma ilha, sendo que da transferência não pode implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Empregador e trabalhador, por estipulação contratual, podem restringir a faculdade conferida no número anterior.

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

4 - O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 12.ª

Procedimento

1 - Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 10.ª, ou de 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 11.ª.

2 - Se a entidade empregadora não suportar ou deixar de suportar as despesas decorrentes nas cláusulas 10.ª e 11.ª, relativamente às custas de deslocação e residência, o trabalhador tem o direito de voltar ao local de trabalho com as mesmas condições contratuais que tinha antes de sair.

Cláusula 13.ª

Organização dos quadros de pessoal

1 - A composição dos quadros de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal, sem prejuízo, porém, das cláusulas deste AE, designadamente, quanto às densidades das várias categorias.

2 - A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização dos quadros de pessoal e da remuneração, terá que corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 14.ª

Categorias Profissionais

1 - Empregador e trabalhador estipulam, por contrato individual de trabalho, a actividade para a qual o trabalhador é contratado.

2 - As categorias profissionais constantes do Anexo I a este AE, constituem referências à actividade predominantemente exercida pelos trabalhadores e indicadores do seu estatuto social na empresa, nomeadamente para efeitos de remuneração, demais direitos e garantias dos trabalhadores.

3 - Consideram-se funções afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 - São aprendizes os trabalhadores, com dezasseis ou mais anos de idade, que ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimento e prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho nas categorias de auxiliar, empacotador, fiel de armazém, vigilante (guarda ou porteiro), ajudante de mestre ou de técnico e misturador de massas.

5 - A entidade empregadora deverá dar aos aprendizes uma formação prática e teórica e específica em centros de ensino apropriados, quando existam na RAM.

6 - A aprendizagem nas categorias autorizadas, nos termos do n.º 4 da presente cláusula, terá a duração máxima de dezoito meses.

7 - Aos trabalhadores com curso de qualificação profissional, para qualquer categoria prevista no n.º 4, da presente cláusula, fica sem efeito a aprendizagem entrando de imediato na respectiva categoria profissional.

8 - Para determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado na mesma empresa ou estabelecimento previsto neste AE.

9 - Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa ou estabelecimento é obrigada a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

10 - Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade empregadora um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

Cláusula 15.ª

Polivalência de funções

1 - A entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional.

2 - Por estipulação contratual as partes podem restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, nem ofender a dignidade profissional devida para a categoria profissional do trabalhador, tendo este o direito a auferir das vantagens, incluindo a retribuição, inerentes à actividade temporariamente desempenhada enquanto exercer tais funções.

4 - O exercício de funções previsto no n.º 1 não pode exceder os seis meses contínuos, salvo por acordo do trabalhador ou outro período for convencionado.

Cláusula 16.^a

Mapas de pessoal

1 - A entidade empregadora elaborará, anualmente o mapa de todo o seu pessoal ao seu serviço, segundo o modelo oficial adoptado.

2 - Serão remetidos exemplares à Secretaria Regional da Tutela e ao Sindicato caso o mesmo o solicite, sendo remetido sobre a forma digital.

Cláusula 17.^a

Poder disciplinar

1 - A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 - O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

Cláusula 18.^a

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 - As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionais aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 - Pela mesma infracção não podem ser aplicada mais que uma das sanções previstas no n.º 1.

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

5 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 15 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

7 - A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável ao trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que retome o trabalho.

8 - As sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1, não podem ser aplicadas sem audiência prévia, por escrito, do infractor, e a prevista na alínea f) do mesmo número não pode ser aplicada sem precedência de processo disciplinar nos termos legais e do presente AE.

9 - As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, têm ainda os seguintes:

- a) Registo no cadastro individual, salvo no caso de repreensão;
- b) Efeitos nos actos em que, por igualdade de outras condições, seja necessário estabelecerem prioridades.

10 - A entidade empregadora deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

Cláusula 19.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho diário e a duração normal de trabalho semanal, serão estabelecidos da seguinte forma:

- Quarenta horas semanais em cinco dias, sendo oito horas por dia.

Cláusula 20.^a

Duração dos períodos de trabalho

1 - O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de não inferior a uma hora nem superior a duas.

2 - Mediante acordo do trabalhador o descanso referido no número anterior pode ser reduzido para 30 minutos.

3 - Nos horários seguidos sem intervalos de descanso, o tempo destinado às refeições é de 30 minutos e conta como tempo de serviço.

4 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não pode ser inferior a onze horas.

Cláusula 21.^a

Alteração do horário de trabalho

1 - A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando haja necessidade de mudança do horário da secção ou do estabelecimento.

2 - A alteração do horário de trabalho não pode acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

3 - O novo horário quando alterado pela entidade empregadora tem de ser afixado com uma antecedência mínima de quinze dias, relativamente à comunicação oficial. No caso do trabalhador abrangido se encontrar de férias ou em situação de impedimento prolongado, a informação ser-lhe-á igualmente comunicada.

4 - Só é permitida a alteração do descanso semanal desde que o trabalhador dê o seu acordo por escrito.

Cláusula 22.^a**Trabalho suplementar**

1 - Considera-se, trabalho suplementar, o prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- f) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- g) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar nas condições previstas no n.º anterior, salvo quando havendo motivos atendíveis o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

4 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

Cláusula 23.^a**Retribuição da hora suplementar**

1 - A retribuição da hora de trabalho suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 50% na primeira hora e 75% nas restantes horas.

2 - O valor da retribuição, horária normal, será obtido através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

Sendo:

- N = Período normal de trabalho semanal;
- Rh = Retribuição horária normal;
- RM = Retribuição pecuniária mensal.

3 - Se além de suplementar o trabalho for prestado em dia de descanso ou feriado acumular-se-ão os respectivos acréscimos na retribuição e em cada uma dessas qualidades.

4 - A horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 24.^a**Trabalho nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as sete do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 30%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 - Se além de nocturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 - Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transporte colectivos, a entidade empregadora providenciará ao transporte dos trabalhadores ou suportará as consequentes despesas.

5 - As ausências dos trabalhadores, sujeitos a horário nocturno fixo, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula dos descontos das faltas.

Cláusula 25.^a**Mapas de horário de trabalho**

1 - Os mapas de horário de trabalho, serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional da Tutela, nos termos da legislação aplicável.

2 - Os mapas de horário de trabalho, que poderão ser organizados de harmonia com o modelo legal, podendo abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente por secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

3 - Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa de horário de trabalho.

Cláusula 26.^a**Descanso semanal**

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos, que serão o sábado e o domingo

Cláusula 27.^a**Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso**

1 - Se por razões ponderosas o trabalhador tiver de trabalhar num dos seus dias de descanso será compensado da seguinte forma;

- a. O trabalho prestado ao Sábado é pago a 100%.
- b. O trabalho prestado ao Domingo é pago a 175%.

2 - A fórmula de cálculo do trabalho prestado aos sábados e domingos, será a seguinte:

$$A = \frac{RM \times 100\% \text{ ou } 175\%}{30}$$

Sendo:

- A = Acréscimo de retribuição devido por trabalho prestado em dias de descanso semanal;
- RM = Retribuição mensal.

3 - O trabalho prestado em dias de descanso, além do respectivo pagamento, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso por cada dia trabalhado, a gozar num dos 30 dias seguidos ao trabalho prestado no dia de descanso.

4 - Se, findo o prazo estabelecido no número anterior, não for concedido ao trabalhador o descanso que lhe é devido, a entidade patronal pagará ainda um acréscimo salarial de 150% pelo dia não gozado.

Cláusula 28.^a

Feriados

1 - O trabalho prestado em dias feriados, será remunerado com um acréscimo de 100%.

2 - A entidade empregadora pode dispensar o trabalhador de prestar trabalho em dia de feriado.

3 - São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1.º 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.

4 - O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

5 - Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- A Terça-feira de Carnaval;
- O feriado municipal.

6 - Desde que previstos na Lei, serão ainda observados como feriados o Dia da Região e o dia 26 de Dezembro.

Cláusula 29.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que não encerram nos dias feriados deverão informar os trabalhadores com 8 dias de antecedência.

Cláusula 30.^a

Férias

1 - O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

4 - O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozando, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

2 - A duração do período das férias é aumentada em três dias, no caso do trabalhador ter apenas dado faltas justificadas.

Cláusula 32.^a

Encerramento de estabelecimento para gozo de férias

1 - A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento, pelo menos quinze dias consecutivos, entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a quinze dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando haja parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 - Salvo disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis, compreende os dias da semana de Segunda-Feira a Sexta-Feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o Sábado e o Domingo, não sendo permitido iniciar as férias nos dias de descanso.

5 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias de férias por cada mês completo de duração do contrato. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 33.^a

Escolha da época de férias

1 - O período de férias é marcado de acordo entre o empregador e o trabalhador, no caso de não haver acordo cabe à entidade empregadora marcá-las entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 - A entidade patronal tem de elaborar até ao dia 15 de Abril de cada ano um mapa de férias de todo o seu pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da secção.

3 - Na fixação do período de férias, a entidade patronal terá, na medida do possível, de observar uma escala rotativa, de modo a permitir a utilização consecutiva, por cada trabalhador, de todos os meses, do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

4 - O início das férias não poderá coincidir com os dias de descanso semanal nem com o dia feriado, nem com o Sábado ou Domingo.

Cláusula 34.^a

Retribuição das férias

A retribuição paga durante as férias, não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo só a remuneração base e as diuturnidades.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição referida na cláusula anterior os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição pago adiantadamente.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 - Sempre que o trabalhador se encontre por motivo de doença, parto ou acidente, impossibilitado de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, e uma vez obtida dos serviços de Saúde a alta respectiva.

2 - Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo dessa situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou na falta de acordo, logo após a alta.

3 - Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4 - O trabalhador deverá fazer prova da situação de doença através de documento emitido por estabelecimento hospitalar, Saúde Pública, Seguradora ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Segurança Social ou pela entidade patronal, nos termos legais.

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos do número seguinte.

3 - O trabalhador tem direito, após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 - 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.

Cláusula 38.^a

Violação do direito de férias

A entidade patronal que, com culpa, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 39.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, ou a entidade patronal o autorizar.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 40.^a

Faltas

Noção

1 - Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - As ausências, por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias. Se houver fracções de dias estas somam-se com as do mês seguinte.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 41.^a

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- d) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- e) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na legislação aplicável;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste AE e na legislação aplicável;
- i) 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;
- j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE;
- k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por Lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 42.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras, enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados.

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

3 - Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 43.^a

Participação e justificação da falta

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 - O não cumprimento do disposto no números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, no prazo de quinze dias.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que assim previsto na legislação aplicável;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 41.^a, quando superiores a trinta dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, excepto se o empregador decidir o contrário.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 41.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 45.^a

Descontos das faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rd = \frac{RM}{30}$$

Sendo:

Rd = Remuneração diária;
RM = Remuneração mensal.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito aos 22 dias úteis de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, 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 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se tratar de férias do ano da admissão.

Cláusula 47.^a**Momento e forma do desconto**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 48.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o 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 de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 49.^a**Licença sem retribuição**

1 - A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou no presente AE, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 - A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença 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 vinte e quatro meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença, com a antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a vinte e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros de pessoal qualificados, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviços.

4 - Para efeitos do disposto do número dois, considera-se de longa duração a licença não inferior a sessenta dias.

5 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham efectiva prestação de trabalho, considerando-se suspenso o contrato de trabalho.

Cláusula 50.^a**Impedimento respeitante ao trabalhador**

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

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 - Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de dez dias, sendo-lhe devida a remuneração, a partir do recomeço da actividade.

Cláusula 51.^a**Princípios gerais e remuneração de base
Retribuição**

1 - Considera-se retribuição tudo a que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho; a retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 - Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

3 - Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute, de forma regular e continuada, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

4 - Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 52.^a**Lugar e tempo de cumprimento**

1 - Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador preste a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, ou através de transferência bancária.

2 - O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 53.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição da Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, ou outras, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 54.^a

Equipamentos, matérias-primas e inutilização de objectos de serviço

1 - A empresa ou estabelecimento é obrigada a colocar à disposição de todos os trabalhadores, toda a matéria-prima, os equipamentos e ferramentas ao serviço dos profissionais para o desempenho das suas funções.

2 - A responsabilidade pela inutilização de objectos de serviço só pode ser imputada ao profissional, quando este tenha agido com intenção ou negligência grave, no entanto, a sanção só poderá ser aplicada depois da entidade empregadora efectuar prova através de inquérito ou de processo disciplinar.

Cláusula 55.^a

Remuneração de base

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, é garantido a remuneração de base constante da tabela salarial prevista neste AE.

Cláusula 56.^a

Garantia de aumento mínimo

1 - Relativamente aos trabalhadores que tenham retribuição superior ao que lhes seria devido pela tabela de remunerações mínimas agora revistas é garantido o aumento em valor calculado por aplicação da percentagem de aumento da tabela salarial ao nível remuneratório da base correspondente à sua categoria profissional.

2 - O disposto nesta cláusula terá o efeito retroactivo previsto para a tabela salarial do presente AE.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1 - Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores, um subsídio correspondente só à retribuição base mensal e diuturnidades.

2 - Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 58.^a

Subsídio de alimentação

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio de alimentação mensal, no valor de 82,70€ (22 x 3,76€), sendo 3,76€ a receber por cada dia de trabalho efectivamente prestado, actualizável anualmente a partir de 1 de Janeiro por aplicação do índice e percentagem fixada neste diploma.

2 - Caso trabalhe em dia ou dias de descanso ou em dia feriado, o trabalhador receberá o subsídio de alimentação em vigor.

Cláusula 59.^a

Tempo destinado às refeições

O tempo destinado às refeições é o constante no mapa do horário de trabalho. Nos casos em que não esteja definido o tempo destinado às refeições no mapa do horário de trabalho, o trabalhador após quatro horas de serviço tem direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição, almoço ou jantar e conta como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 61.^a

Cessação por mútuo acordo

1 - A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada um com um exemplar.

3 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração de acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contariam a Lei.

5 - Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária da natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data de cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 62.^a**Caducidade**

A caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais de Direito, designadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 63.^a**Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa**

1 - Tendo-se verificado justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relação de trabalho.

3 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesse patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinam directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalho;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 64.^a**Rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2 - Nos contratos a prazo aplica-se o disposto na Lei.

3 - Constituem justa causa do trabalhador de rescisão do contrato de trabalho os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

5 - A rescisão com justa causa deve ser feita por escrito com indicação sucinta dos factos que a justificam dentro dos trinta dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

Cláusula 65.^a**Ilicitude do despedimento**

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido procedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo Tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

Cláusula 66.^a**Efeitos da ilicitude**

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3 por iniciativa ou a pedido do trabalhador, ou se a entidade empregadora se opuser à reintegração nos termos e com os fundamentos legais.

2 - Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior, são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento e em resultado deste;
- c) Montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador, devendo a entidade empregadora entregar essa quantia à segurança social.

3 - Em substituição de reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 - A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada com base na sua retribuição, nos termos legais.

Cláusula 67.^a

Suspensão preventiva

A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei e no presente AE.

Cláusula 68.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 - Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 - Em particular, nos estabelecimentos geridos em regime de concessão ou exploração, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 - Consideram-se motivos graves, justificados da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tomem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade empregadora;
- b) Manifesta falta de solvibilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 - Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo Tribunal.

5 - Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 66.^a, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 - Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 69.^a

Licença de maternidade

1 - A trabalhadora tem 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 - No caso 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

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 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

Cláusula 70.^a

Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir 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 n.º 1 da cláusula anterior, 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 cento e vinte dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 3.

Cláusula 71.^a

Licença parental e 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 impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- A licença parental de três meses;
- A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho 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 ao outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm 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 é 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 do presente artigo.

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

Cláusula 72.^a

Protecção de despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 73.^a

Primeiros socorros

1 - Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 - O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previsto no número anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza de riscos.

3 - O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 - Cada armário, caixa ou estajo de primeiro socorros, deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter, em caso de emergência, devendo o seu conteúdo ser cuidadosamente etiquetado.

Cláusula 74.^a

Sala de convívio

Deve existir, sempre que possível, um local ou sala destinada aos trabalhadores para o seu convívio.

Cláusula 75.^a

Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa ou estabelecimento, através dos delegados sindicais, comissões sindicais, ou pelos dirigentes sindicais do sector.

2 - A comissão sindical da empresa, é a organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou estabelecimento ou unidades de produção.

3 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa ou estabelecimentos, nos termos deste AE, e da Lei.

4 - A entidade empregadora ou os seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Dirigentes sindicais

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

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

3 - A direcção deverá comunicar, por escrito com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 77.^a

Identificação dos delegados sindicais

1 - A direcção do Sindicato comunicará à entidade

empregadora, nos termos legais e regulamentares, a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes da comissão sindical de empresa por meio de ofício, de que será afixado cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 78.^a

Proibição de transferência de representantes dos trabalhadores

Os representantes, dirigentes ou delegados sindicais não podem ser transferidos sem o seu acordo.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de oito horas mensais para a actividade sindical quer dentro ou fora da empresa.

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, incluindo a remuneração

Cláusula 80.^a

Informação sindical

O delegado ou delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

Cláusula 81.^a

Reuniões fora do horário normal.

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

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

Cláusula 82.^a

Reuniões durante o horário normal

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se no local e durante o horário normal de trabalho até um período de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer uma das entidades referidas na cláusula anterior.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade empregadora e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, local em que pretendem que se efectue e número previsível de participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 - Os dirigentes da organização sindical respectiva que não trabalham na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade empregadora com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 83.^a

Vestuário

1 - Os trabalhadores são obrigados a fazer o uso correcto de todo o vestuário profissional posto à sua disposição pela entidade empregadora, sob pena de procedimento disciplinar, nos termos deste AE.

2 - O vestuário será escolhido e pago pela entidade empregadora, constituindo propriedade sua, não podendo ser utilizada fora do serviço e das instalações, salvo quando autorizado Entende-se por vestuário, todo o tipo de roupa, sapatos, botas ou outras que de acordo com as funções, estejam enquadradas com as mesmas.

3 - A empresa ou estabelecimento é obrigada a fornecer aos seus trabalhadores um fato de trabalho, sempre que seja necessário e com respeito às normas da Segurança Alimentar.

Cláusula 84.^a

Diuturnidades

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a uma diuturnidade mensal por cada cinco anos de permanência na mesma entidade patronal ou na mesma empresa, sendo o valor de cada diuturnidade de 12,00 mensais, sendo actualizado anualmente a partir de 1 de Janeiro, por aplicação do índice e percentagem fixada neste diploma.

2 - Com a entrada em vigor do presente AE, serão contabilizados os anos de antiguidade para aplicação das diuturnidades, até ao limite de 4 diuturnidades.

Cláusula 85.^a

Direitos adquiridos

1 - Com a entrada em vigor e aplicação, deste AE, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição base ou de outras regalias de que eventualmente já vinham beneficiando.

2 - A reclassificação de categorias e a definição de funções aplicam-se com a entrada em vigor deste AE, independentemente dos direitos adquiridos a todos os trabalhadores.

3 - Os trabalhadores que tenham actualmente a categoria profissional de auxiliar-aprendiz ou de aprendiz-auxiliar serão integrados, com a entrada em vigor deste AE, na categoria profissional de aprendiz.

Cláusula 86.^a

Entrada em vigor

O presente Acordo de Empresa entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 2008 e vigora pelo período estabelecido no número 1 da cláusula 3, excepto a tabela salarial, as cláusulas de expressão pecuniária e a garantia de aumento mínimo que vigora até 31 de Dezembro de 2008, entrando em vigor a nova tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e a garantia de aumento mínimo em 1 de Janeiro independentemente da data de celebração do novo acordo.

Cláusula 87.^a

Vigência

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária relativas à garantia de aumento mínimo, diuturnidades e subsídio de alimentação, produzirão efeitos de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Dezembro de 2010, sendo actualizadas anualmente, com início no mês de Janeiro de 2009, por aplicação do seguinte índice e percentagem:

- Ano de 2009 - Índice de inflação a ser publicado pelo Instituto Nacional de Estatística, relativamente ao ano de 2008, acrescida de 0,3%;
- Ano de 2010 - Índice de inflação a ser publicado pelo Instituto Nacional de Estatística, relativamente ao ano de 2009, acrescida de 0,3%.

ANEXO I

Categorias Profissionais e Definição de Funções

Técnico responsável de produção ou supervisor de equipa - É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação. Supervisiona e coordena os trabalhos e o pessoal técnico, de manutenção, fabril, de indústria, de produção e de armazém. Superintende, coordena e executa os trabalhos de produção.

Mestre ou técnico de manutenção - É o profissional que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico. Fiscaliza as condições de funcionamento, orienta e desenvolve os trabalhos de manutenção e reparação dos equipamentos e máquinas, e garante o bom funcionamento de todos os equipamentos e máquinas.

Operador de linha de fabrico - É o profissional que controla e ajusta o funcionamento numa instalação destinada a moldar, por cilindragem, prensagem e estampagem, ou por qualquer outro processo, rebuçados, caramelos, pastilhas elásticas e outros derivados de açúcar; abastece a máquina, monta os moldes adequados, regula a entrada, qualidade e dureza da massa, vigia todo o sistema de moldagem, efectuando as necessárias correcções; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Operador de máquinas de embalar - É o profissional que liga, alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na embalagem de rebuçados, caramelos, pastilhas elásticas e outros derivados de açúcar, regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento, transporta o produto embalado, vigia a sua saída, limpa e conserva da máquina a seu cargo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

Misturador de massas - É o profissional que recebe as matérias-primas, pesa, adiciona ingredientes, mistura e arrefece as massas, e/ou alimenta a misturadora das massas de rebuçados, caramelos, pastilhas elásticas e outros derivados de açúcar, regula a qualidade e dureza das massas, vigia a misturadora, entrega as massas e abastece a linha de fabrico, cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Empacotador - É o profissional que liga, alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de empacotar utilizada no empacotamento e embrulho de rebuçados, caramelos, pastilhas elásticas e outros derivados de açúcar, regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento, procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado, transporta o produto embalado, limpa e conserva da máquina a seu cargo.

Ajudante de mestre ou de técnico - O trabalhador que coadjuva o mestre ou técnico e o substitui nos seus impedimentos ou ausências.

Auxiliar - É o profissional que procede a cargas e descargas, dos produtos de ou para a empresa, em condições de segurança e saúde, e desempenha todos os serviços não discriminados e/ou de auxílio aos serviços discriminados.

Vigilante (Guarda ou Porteiro) - É o trabalhador que fiscaliza todas as entradas e saídas da fábrica, incluindo o pessoal, exerce a vigilância e zela pela segurança das instalações.

Empregado de limpeza - É o profissional que se ocupa de trabalhos de limpeza e asseio, conservação e arrumação.

Aprendiz - É o profissional que faz aprendizagem para qualquer das categorias previstas no n.º 4 da cláusula 14.^a

ANEXO II

Enquadramento das Categorias e Tabela Salarial 2008

Classes	Categorias Profissionais	Salário
A	Técnico Responsável de Produção ou Supervisor de Equipa	€ 628,00
B	Mestre Técnico de Manutenção	€ 575,00
C	Operador de Linha de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar	€ 541,00
D	Fiel de Armazém Misturador de Massas Ajudante de mestre ou de Técnico	€ 500,00
E	Empacotador, Auxiliar e Vigilante (Guarda ou Porteiro) Empregado de Limpeza	€ 480,00
F	Aprendiz	€ 434,52

Funchal, 4 de Dezembro de 2008.

Pela “Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados S.A.”

O representante Legal,

Ricardo Nuno Castro Oliveira Freitas

Pelo “Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM.”

Na qualidade de Mandatários,

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas

José António Jardim

José Manuel Marques Correia

Depositado em 10 de Dezembro de 2008, a fl.^{as} 37 do livro n.º 2, com 24/2008, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 6,03 (IVA incluído)