

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 75 e de 2 respetivamente.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II, e aos trabalhadores que a esta aderirem.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

- 1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.
- 2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial que terá a duração mínima de doze meses.
- 3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.^a**(Denúncia)**

- 1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.
- 2 - A parte que denunciar o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.
- 3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.
- 4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos ulteriores.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindicalCláusula 4.^a**(Princípio Geral)**

Nos termos da lei é vedada à entidade empregadora qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I

Do exercício da atividade sindicalCláusula 5.^a**(Direito à atividade sindical)**

- 1 - Nos termos da lei, os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical de empresa.
- 2 - A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantiaCláusula 6.^a**(Comunicação à empresa)**

- 1 - A Direção do Sindicato comunicará às entidades empregadoras a identificação dos delegados sindicais indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, ou por correio eletrónico deste Sindicato, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 7.^a

(Conceitos fundamentais)

Para efeitos deste capítulo entende-se por:

- 1 a) Dirigente Sindical - elemento dos corpos gerentes do sindicato e ainda dos corpos gerentes das uniões, federações e confederações de que o Sindicato seja filiado;
- 2 b) Delegado Sindical - o representante do sindicato na empresa;
- 3 c) Comissão Sindical da Empresa - organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidades de produção;
- 4 d) Comissão intersindical de empresa - organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

Cláusula 8.^a

(Competência dos órgãos sindicais)

Em ordem à defesa dos direitos e interesse sócio - profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República Portuguesa e nas leis.

Cláusula 9.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 - Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, tem direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 - O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direção do respetivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 - Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa 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 10.^a

(Crédito de horas)

1 - Os trabalhadores que sejam membros dos órgãos sociais do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical, tal crédito será de oito horas.

3 - Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada pela Direção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia e, no caso do n.º 1, com indicação das datas e o número de dias necessários.

4 - No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número antecedente, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5 - As faltas dadas pelos membros da Direção do Sindicato para desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 11.^a

(Condições para o exercício das funções sindicais)

1 - Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 - O delegado sindical e a comissão sindical poderão fiscalizar na sua empresa a execução do presente ACT, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas à Administração da mesma.

Cláusula 12.^a

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Admissão e Carreira. Profissional

Cláusula 13.^a

(Princípio Geral)

1 - Só poderá ser admitido como trabalhador, o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória.

2 - No ato de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento por escrito, ao trabalhador da categoria e ordenado que lhe são atribuídos. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 - As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a termo, nos termos das cláusulas 17^a, 18^a e 82^a.

4 - Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio por escrito, no ato de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respetiva prova por declaração do Sindicato.

Cláusula 14.^a

(Condições de admissão)

As entidades empregadoras têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

Cláusula 15.^a**(Readmissão)**

1 - O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 - A denúncia ou rescisão do contrato individual de trabalho implicará perda de antiguidade, na eventualidade de uma readmissão, se despedimento for por iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

Cláusula 16.^a**(Período Experimental)**

1 - A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, que terá a duração máxima permitida por lei.

2 - O prazo definido no número anterior não se aplica nos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato.

3 - Aquele período maior de vigência do contrato não poderá exceder, no entanto, seis meses e deverá ser estabelecido, por escrito, entre ambas as partes.

4 - Durante o período experimental fixado e como fixado nos números anteriores, tanto o empregado como a entidade empregadora poderão dar o contrato por terminado, sem que haja lugar a aviso prévio à outra parte, nem necessidade de invocação de motivo de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização de parte a parte.

5 - O empregado receberá no período experimental a remuneração ajustada, nunca inferior à prevista na tabela salarial e correspondente aos dias de trabalho efetivamente prestado.

6 - Decorrido o período experimental, o profissional passará a figurar no quadro de pessoal da empresa, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

7 - Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador mencionarem, por escrito, no momento de admissão e ainda quando a empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito à antiguidade já nelas adquirido, com a condição de o trabalhador dar conhecimento prévio, por escrito, no ato de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respetiva prova por declaração do sindicato.

Cláusula 17.^a**(Admissão de trabalhadores a termo)**

1 - É permitida a admissão de trabalhadores a termo, nos termos da lei.

2 - A admissão nos termos referidos no número anterior, deverá constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, sendo o duplicado entregue ao trabalhador.

Cláusula 18.^a**(Admissão para efeito de substituição)**

1 - A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a termo, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conte de documento escrito.

2 - No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 19.^a**(Definição funcional de categorias)**

- 1 - As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.
- 2 - A atribuição da categoria ao trabalhador será feita de harmonia com as funções por ele efetivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação do trabalhador e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: para igual trabalho, igual salário.
- 3 - Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que corresponder ao trabalho predominante.
- 4 - Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade empregadora, através do representante da comissão sindical de empresa, ou do delegado sindical, e, na falta deste recorrer através do Sindicato, nos termos da cláusula seguinte.
- 5 - A atribuição da categoria efetuada pela entidade empregadora, nos termos do n.º s 3 e 4 desta cláusula, torna-se definitiva no prazo de trinta dias, após a comunicação ao trabalhador interessado, se este não recorrer dela para a Comissão a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 20.^a**(Novas categorias)**

- 1 - Sempre que não seja possível enquadrar em algumas das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do Sindicato e das empresas outorgantes, para se pronunciar, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.
- 2 - A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias após qualquer interessado ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.
- 3 - No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.
- 4 - Fica proibido às entidades empregadoras atribuírem às categorias previstas neste **ACT** designações diferentes das estabelecidas no anexo I, independentemente do previsto nesta cláusula.

SECÇÃO II

AprendizagemCláusula 21.^a**(Princípio Geral)**

- 1 - São aprendizes aqueles que tenham mais de 16 anos e menos de 18 anos, que ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e a prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho nas empresas.
- 2 - A entidade empregadora deverá dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na Região.
- 3 - A categoria de aprendiz será apenas permitida:
 - a) Na indústria de moagem - preparador, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ajudante de fiel de armazém e empacotador;

- b) Na indústria de alimentos compostos - adesão e mistura, operador de moinhos, granulador de concentrados, operador de melaçagem, empilhador e alimentador de silos;
- c) Na indústria de moagem de farinhas em rama de cereais e espoadas de milho e centeio – condutor de máquinas e empacotador;
- d) Na indústria de massas alimentícias - trabalhador (não qualificado), operador de máquinas de embalar e de serrar, ajudante de operador de máquinas de fabrico e operador máquinas de fabrico.

4 - Haverá um período tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 22.^a

(Profissões com aprendizagem)

A aprendizagem nas categorias autorizadas, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, terá a duração máxima de um ano.

Cláusula 23.^a

(Quadro de densidades)

1 - O número de aprendizes e auxiliares não poderá exceder 10% dos profissionais respetivos especializados, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

2 - Para determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria a qualquer empresa do mesmo ramo.

3 - Para efeito do disposto do número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 24.^a

(Certificado de aprendizagem)

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 em que se verificou.

SECÇÃO II

Quadro do pessoal

Cláusula 25.^a

(Competência)

A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades empregadoras, de acordo com as regras definidas neste ACT.

Cláusula 26.^a

(Densidades)

1 - São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

a) Indústria de moagem:

Moleiro ou técnico de fabrico;

Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico;

Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico;

b) Bolachas e Biscoitos:

Mestre ou Técnico;

Ajudante de Mestre ou Técnico;

Operador de Linha de Fabrico;

Operador de Máquinas de Embalar;

Cilindrador de Massas;

Misturador de Massas;

Forneiro;

Ajudante de Cilindrador de Massas;

Ajudante de Forneiro;

Empacotador;

Auxiliares de Bolachas e Biscoitos;

Aprendiz.

Outras categorias - Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico.

2 - O quadro de densidade não é obrigatório para as empresas com sete ou menos trabalhadores nos ramos de alimentos compostos.

Cláusula 27.^a**(Prazos e elaboração do quadro)**

1 - A entidade empregadora elaborará o mapa do quadro de pessoal de acordo com a lei em vigor enviando-o no prazo e às entidades nela referidas.

2 - Logo após o envio, as entidades empregadoras afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no artigo anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro deste prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detetadas aos serviços competentes do Governo da Região Autónoma da Madeira.

3 - O exemplar do mapa do quadro de pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pelas entidades empregadoras pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 28.^a**(Constituição do Quadro)**

O mapa do pessoal será elaborado de acordo com os moldes previstos na Lei.

Cláusula 29.^a**(Promoção Interna)**

Sendo necessário preencher uma vaga criada no quadro de empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

CAPÍTULO IV**Direitos e Deveres das Partes****SECÇÃO I****Princípios gerais****Cláusula 30.^a****(Deveres da entidade empregadora)****1 - São deveres da entidade empregadora:**

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com respeito os seus colaboradores, e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-la de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste ACT;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste ACT, quando tomadas dentro das respetivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste ACT, quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia, a maior correção no tratamento dos seus subordinados;
- g) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, que serão fornecidos pelo Sindicato;
- h) Cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis de trabalho vigentes;
- i) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

2 - As empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao Sindicato outorgante, a nova residência dos trabalhadores já inscritos pela primeira vez.

Cláusula 31.^a**(Deveres do trabalhador)****São deveres dos trabalhadores:**

- a) Efetuar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente, demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
- b) Tratar com respeito a entidade empregadora e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e diretrizes emitidas dentro dos limites dos poderes da direção definidos neste ACT e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente ACT e da lei;
- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitam ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, direta ou indiretamente, atividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 32.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1 - É proibido à entidade empregadora:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, sem justa causa, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho dele e dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma direta ou indireta, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste ACT;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada.
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores.
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- i) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte, ou contacto com substâncias tóxicas, devendo esta ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 - A prática, pela entidade empregadora, de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização fixada na cláusula respetiva.

3 - Constitui violação das leis de trabalho, e como tal, será punida a prática dos atos previstos no número um desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1, se tiver havido concordância por escrito do trabalhador e do Sindicato.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalhoCláusula 33.^a**(Princípio Geral)**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que modifique o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 34.^a**(Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)**

1 - A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - O trabalhador poderá rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula respetiva, se essa transferência lhe causar sério prejuízo.

3 - Por prejuízo sério entende-se aquele que por forma importante e grave influa, de modo decisivo, nocivamente, na vida do trabalhador com desvantagens graves em bens de carácter patrimonial.

4 - Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, diretamente impostos pela transferência.

5 - A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os dois meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de Trabalho

Cláusula 35.^a

(Princípio Geral)

1 - A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo, enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente a falta de matéria-prima e energia, devidamente reconhecidas pelas entidades competentes após consulta do Sindicato.

2 - Nos casos de força maior, previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores têm direito, deverá ser esclarecida pelas entidades competentes, ouvidas o Sindicato e as empresas.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes a adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados.

Cláusula 37.^a

(Condições Especiais)

A empresa é obrigada a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas, e, pelo menos, um fato de trabalho por ano a todos os profissionais ficando estes como fiéis depositários deles.

SECÇÃO II

Horário de Trabalho

Cláusula 38.^a

(Noção)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo normal diário bem assim como os intervalos de descanso.

Cláusula 39.^a

(Fixação do horário de trabalho)

1 - Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente contrato, compete à entidade empregadora fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - É proibida a isenção do horário de trabalho, exceto para as categorias de moleiro ou técnico de fabrico nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador e a Comissão Sindical ou o Sindicato.

3 - As comissões sindicais da empresa constituídas ou na sua falta o Delegado Sindical, devem ser consultadas sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III**Duração do Trabalho**Cláusula 40.^a**(Período normal de trabalho)**

O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais e as 8 horas diárias, com dois dias de descanso semanal.

Cláusula 41.^a**(Interrupção do período normal do trabalho)**

O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 42.^a**(Início da laboração e controle)**

1 - A hora adotada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 - O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 - Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controle de entrada e saída, não poderá ser efetuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 43.^a**(Trabalho por turnos)**

1 - Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos

2 - As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 - A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecido neste contrato.

4 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

5 - Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

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

7 - As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 44.^a**(Adaptabilidade)**

1 - Não obstante o disposto na clausula 40.^a, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. Em cada ano civil, o trabalhador não pode prestar mais de 180 horas de trabalho neste regime.

2 - No caso previsto no número 1, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 4 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As horas de trabalho prestado neste regime, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a 2 horas ou, por acordo das partes, redução da semana de trabalho em dias completos ou em meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, neste caso, sem aumento do subsídio de férias. No início de cada período de referência, deve a entidade empregadora fixar a forma em que o trabalhador gozará a compensação.

4 - Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação de horas trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento das mesmas nos termos da cláusula 55^a. Caso seja a entidade empregadora a credora de horas, não haverá lugar a qualquer tipo de compensação.

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por qualquer forma, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor da retribuição horária normal, o qual será achado através da fórmula constante da cláusula 55^a.

5 - A entidade empregadora comunicará ao trabalhador, por escrito com a antecedência mínima de 3 dias, os dias em que este deve cumprir o período normal de trabalho até 10 horas.

6 - Porém, o prazo de 3 dias pode ser reduzido ocorrendo motivo de força maior.

7 - Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade, ou em determinado dia ou dias.

8 - O horário de trabalho do trabalhador será alterado em consequência do disposto nos números anteriores, passando a reger-se de acordo com registo adequado ao apuramento do balanço das horas de trabalho cumpridas por trabalhador neste regime. Este registo deverá ser mantido permanentemente atualizado.

9 - O regime de adaptabilidade não pode implicar a perda de quaisquer direitos que sejam atribuídos por regras fixadas, internamente, pela empresa.

Cláusula 45.^a

(Trabalho noturno)

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - Os menores de 18 anos, admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as seis e as vinte e quatro horas.

Cláusula 46.^a

(Trabalho suplementar)

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal nos termos da cláusula 40.^a

2 - Será concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho suplementar consecutivo.

3 - Será garantido pela entidade empregadora o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar o transporte normalmente utilizado, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos Internos

Cláusula 47.^a

(Princípios gerais)

1 - Dentro dos limites decorrentes deste ACT e das normas que o regem, compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2 - As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização à disciplina do trabalho, conforme o estipulado nesta convenção.

3 - Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do Sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 - Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao Sindicato.

5 - As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 48.^a

(Princípios gerais)

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do ACT e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 - As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do Anexo II, de harmonia com a respetiva indústria.

3 - Para calcular o salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Salário /hora} = \text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

4 - Os trabalhadores que por força da tabela salarial, referida no Anexo II, não tenham qualquer aumento é-lhes garantido um aumento mínimo, correspondente a 50% do valor que for fixado para a tabela salarial em cada ano e, ainda, quando aquele não atinja o referido valor. Aplica-se o regime de retroatividade constante na cláusula 97.^a.

Cláusula 50.^a**(Remunerações durante a substituição)**

Sempre que o trabalhador substitua efetivamente outro que aufera remuneração mais elevada, tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

Cláusula 51.^a**(Pagamento das retribuições)**

1 - O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de trabalho do período a que respeita, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior, dentro do período normal de trabalho.

2 - A entidade empregadora garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 52.^a**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 9,65 euros por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 - O prazo de cinco anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade empregadora.

3 - Considera-se, para todos os efeitos, que as diuturnidades agora estabelecidas substituem as previstas nos anteriores Instrumentos de Regulamentação Coletiva e que, porventura, tenham sido já atribuídas aos trabalhadores.

Cláusula 53.^a**(Documento a entregar ao trabalhador)**

1 - No ato do pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e noturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 - Com o acordo do trabalhador, a entidade empregadora poderá efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, ou transferência bancária.

Cláusula 54.^a**(Remuneração do Trabalho Noturno)**

1 - O trabalho noturno, tal como é definido no presente contrato, é remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 - Esse acréscimo é de 35% (trinta e cinco por cento).

Cláusula 55.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 50% sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com o aumento de 100% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios.

Cláusula 56.^a**(Subsídio de Natal)**

- 1 - Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição.
- 2 - O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 do mês de dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais, incluindo a quota sindical.
- 3 - Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção de tempo do trabalho prestado.

Cláusula 57.^a**(Subsídio de Natal para os militares)**

- 1 - Os trabalhadores que ingressem ao serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de 15 dias, referente ao dia de ingresso, o valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
- 2 - Os trabalhadores que regressem do serviço militar terão direito ao valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 58.^a**(Subsídio de alimentação)**

- 1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,05 euros por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade, e será atualizado anualmente.
- 2 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13.º mês).
- 3 - O subsídio previsto nesta cláusula pode ser pago mediante títulos de alimentação, tickets ou outras formas semelhantes de pagamento.
- 4 - Os dirigentes sindicais têm direito a receber da entidade empregadora subsídio de alimentação referente ao dia ou dias que forem necessários para desempenho de funções sindicais.

Cláusula 59.^a**(Prémio de assiduidade)**

- 1 - Os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade de 0,44 euros por cada dia de trabalho efetivo prestado.
- 2 - Serão contabilizadas para os efeitos previstos no número anterior as não comparências ao serviço desde que as mesmas, cumulativamente, sejam consideradas faltas justificadas e não determinem perda de retribuição.

3 - Qualquer não comparência injustificada ao trabalho, mesmo que parcial, durante um período normal de trabalho diário, implica a perda do prémio previsto no número um desta cláusula com relação a todos os dias do mês considerado.

4 - O prémio referido no número um desta cláusula não contará para efeitos do cálculo da retribuição horária, do subsídio de férias e, bem assim, do subsídio de Natal ou 13.º mês.

5 - O prémio de assiduidade estipulado será processado pelo valor mensal de 9,85 euros.

CAPÍTULO VIII

(Suspensão da prestação do trabalho)

SECÇÃO I

(Descanso Semanal e Feriados)

Cláusula 60.^a

(Princípio Geral)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

Cláusula 61.^a

(Feriados)

1 - São feriados obrigatórios, com direito a remuneração

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta Feira Santa;
Domingo Páscoa
25 de Abril;
1 de maio;
10 de Junho;
Corpo de Deus;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;
26 de dezembro;
O Feriado Regional;
O Feriado Municipal.

2 - Entende-se por remuneração normal, a que o trabalhador auferiria se estivesse efetivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 62.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, nos termos da lei.

2 - O direito a férias, bem como o direito ao respetivo subsídio, vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4 - Por acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora as férias podem ser marcadas entre 1 de fevereiro e 31 de dezembro, na falta de acordo, as férias serão gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro nos termos da lei.

Cláusula 63.^a

(Período de férias e subsídio de férias)

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

2 - A duração das férias referidas no número anterior é aumentada em 3 dias úteis no caso de o trabalhador não ter faltas injustificadas, no ano a que, aquelas, se reportam.

3 - Na contagem dos períodos de férias não se incluem os Sábados, Domingos e Feriados e os referidos períodos não podem ser reduzidos por faltas justificadas.

4 - Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual ao salário correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

5 - A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respetivo subsídio, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e será paga antes do seu início.

Cláusula 64.^a

(Fixação da época de férias)

1 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de férias dos trabalhadores, deverão ser marcadas até 15 de abril de cada ano, nos termos da Lei, devendo ser enviado à comissão sindical da empresa ou ao delegado sindical e ao Sindicato outorgante um mapa, com os períodos de férias de todos os trabalhadores, até à data acima referida.

2 - Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

Cláusula 65.^a

(Encerramento total ou parcial para férias)

1 - As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias mediante autorização da Secretaria Regional competente.

2 - Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar a redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 - Salvo as disposições em contrário constantes deste acordo, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à Comissão Sindical da empresa e ou Delegado Sindical e ao Sindicato até 15 de abril e serão fixados, obrigatoriamente, entre 1 de julho e 30 de agosto.

4 - O trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tenha parcial ou totalmente direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 66.^a

(Proibição de interrupção de férias, interpolação)

1 - É vedada à entidade empregadora a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, salvo caso de força maior.

2 - As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3 - Todavia, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 67.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 68.^a

(Doença no período de férias)

As férias não podem coincidir com períodos de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 69.^a

(Acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de ou um ou mais anos, salvo o exposto na lei geral em contrário.

Cláusula 70.^a

(Serviço militar)

1 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respetivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade empregadora deve conceder a esses trabalhadores as férias e respetivo subsídio, vencidas no decurso desse ano.
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade empregadora, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2 - Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil, não tem direito a férias remuneradas nem ao subsídio nesse ano.

3 - Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar, têm direito a férias remuneradas e ao respetivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções.

Cláusula 71.^a

(Violação do direito a férias)

A entidade empregadora que não cumprir a obrigação de conceder férias e/ou respetivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e/ou o triplo do respetivo subsídio.

Cláusula 72.^a

(Férias - cessação do contrato)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já os tiver gozado.
- b) A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

2 - O disposto no número anterior aplica-se também nos casos de cessação do contrato por quaisquer motivos que determinem a legal reforma do trabalhador.

3 - O período de férias não gozadas, por motivo da cessação de contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 - As faltas, justificadas ou injustificada, não tem qualquer efeito sobre o direito e a duração das férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção dum dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO III

FALTAS

Cláusula 74.^a

(Definição de falta)

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

2 - Nos casos de ausência durante período inferior ao dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 - As faltas cuja justificação seja aceite e autorizada, não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

4 - Para efeitos de desconto de faltas, quanto a retribuições, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 49.^a

Cláusula 75.^a

(Tipo de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 15 dias seguidos.
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da alínea g) da presente cláusula;
- c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) A prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- g) Nos termos da alínea b) o trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no primeiro grau da linha reta e até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou segundo grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- h) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depor em qualquer tribunal;
- i) Prestação de provas para fins militares;
- j) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço;
- l) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês com perda de remuneração;
- m) Por ocasião de nascimentos de filhos sem perda de remuneração, de acordo com o Código do Trabalho em vigor.

3 - As faltas justificadas previstas no número anterior não determinam perda de retribuição, com exceção da que a prevê.

Cláusula 76.^a

(Comunicação do motivo de faltas)

O trabalhador informará a entidade empregadora, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respetivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no dia útil seguinte.

Cláusula 77.^a

(Justificação de faltas)

1 - As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, fornecido pelas empresas, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias acompanhado da decisão da entidade empregadora.

2 - Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade empregadora, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 - A entidade empregadora poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 - A alegação de falsos motivos como justificação de faltas ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade empregadora, conjuntamente com a comissão sindical e com o Sindicato, dará lugar a processo disciplinar.

Cláusula 78.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infração disciplinar, quando reiteradas.

Cláusula 79.^a

(Trabalhadores estudantes)

1 - Aos trabalhadores estudantes serão concedidas as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;
- b) Terão direito até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou doutras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

2 - A entidade empregadora poderá exigir, em cada período escolar, documento comprovativo da frequência e assiduidade.

3 - A falta de apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a entidade empregadora, ou a comissão sindical ou o delegado sindical, ou, na falta destes, o Sindicato assim o entenderem.

Cláusula 80.^a

(Desconto de retribuição)

1 - As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídio de férias.

2 - O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 2, da cláusula 57.^a

CAPÍTULO IX**(Cessação do contrato de trabalho)**Cláusula 81.^a**(Causas de cessação)**

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma prevista nas leis do trabalho.

Cláusula 82.^a**(Contratos a termo)**

1 - Os contratos a termo obedecerão ao estipulado na lei em vigor.

2 - Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterados ou violado que seja o fim constante do contrato este será havido como contrato sem termo para todos os efeitos constantes deste ACT.

3 - Os trabalhadores ligados à entidade empregadora por contrato de trabalho, nos termos desta cláusula e ainda os trabalhadores eventuais terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respetivo subsídio.

Cláusula 83.^a**(Falência da entidade empregadora)**

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

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

Cláusula 84.^a**(Certificado por cessação do contrato)**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, e se qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente queridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO X**(Disciplina)**Cláusula 85.^a**(Infração disciplinar)**

Considera-se infração disciplinar qualquer Ação ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores, com violação dos seus deveres previstos no presente acordo coletivo ou na lei geral.

Cláusula 86.^a**(Exercício da Ação disciplinar)**

1 - A infração disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento que for cometida.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infração foi conhecida.

Cláusula 87.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 - Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 - A comissão sindical da empresa ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

Cláusula 88.^a

(Sanções disciplinares)

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infração doze dias, e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 - Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1, incidirão apenas as contribuições obrigatórias para a Segurança Social.

Cláusula 89.^a

(Despedimento - processo disciplinar)

Tudo quanto respeita a despedimento e sua tramitação, regular-se-á pela lei em vigor à data da prática dos atos ou factos que o determinam.

Cláusula 90.^a

(Recursos)

1 - Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos tempos previstos na lei.

2 - No caso do despedimento ilícito o valor para cálculo de indemnização é o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano de antiguidade.

Cláusula 91.^a

(Registo de sanções)

1 - A entidade empregadora deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder ser facilmente verificado.

2 - O delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato, possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XI

(Disposições finais e transitórias)

Cláusula 92.^a

(Segurança social)

1 - As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social nos termos previsto na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 - Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo de trabalho têm direito a um subsídio complementar de doença de vinte por cento com relação à tabela em vigor.

Cláusula 93.^a

(Enquadramento em níveis de qualificação)

As profissões e categorias profissionais constantes do Anexo I do presente contrato são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o Anexo III.

Cláusula 94.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

1 - O presente contrato não prejudica direitos e regalias já adquiridos desde que umas e outras se reportem a matérias não contempladas no presente contrato e não sejam contrários ao nele previsto.

2 - A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 95.^a

(Revogação de convenções anteriores)

1 - O regime do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anterior.

2 - Na medida e no âmbito da outorga das partes mantendo-se em vigor para os demais.

3 - O presente A.C.T. revoga o anterior A.C.T.- celebrado entre a SIM - Sociedade Insular de Moagens S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da RAM, publicado, no JORAM, III Série, n. °1 5, de 1 de agosto de 2006.

Cláusula 96.^a

(Quadro de pessoal)

Os donos sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando desempenhem efetivamente as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

Cláusula 97.^a

(Retroatividade)

1 - A Tabela salarial mensal e as cláusulas de expressão pecuniária mensais, e aumento mínimo, produzem efeitos retroativos desde o dia 1 de janeiro de 2022.

2 - O disposto nas cláusulas 52.^a(diuturnidades), 58.^a(subsídio de alimentação) e 59.^a(prémio de assiduidade) produzem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2022.

3 - A garantia do aumento mínimo para os trabalhadores cujos salários de base sejam superiores tem o aumento, em 2022, de 1,5%, sobre a retribuição mensal, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

A - INDÚSTRIA DE MOAGEM

Encarregado Geral - O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

Moleiro - O trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico - O trabalhador habilitado, que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Capataz - O profissional que além da sua função específica tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores a seu cargo. Só é obrigatória a atribuição desta categoria quando exista um mínimo de seis operários.

Preparador ou Auxiliar de laboratório - O trabalhador que colabora com o responsável pelas análises e que deve ser habilitado com o curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitação equivalente. Nas empresas com dois ou mais preparadores é obrigatória a existência de um analista.

Encarregado de secção - O trabalhador que chefia o pessoal de determinada secção.

Ajudante de encarregado de secção - O trabalhador que coadjuva o encarregado e substitui nos seus impedimentos.

Operador de máquinas de moagem - O trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na seleção por peneiração, de sêmolos e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respetivo posto de trabalho. Nas empresas, cujas indústrias de moagem e de massas funcionem no mesmo edifício, os trabalhadores com estas funções desempenharão igualmente as funções de operador de máquinas de fabrico (indústria de massas) desde que avisados com a antecedência de 24 horas.

Operador de silos - O profissional que conduz, regula e vigia toda a instalação de silos. Cuida também da sua limpeza e conservação.

Condutor de silos - O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respetivo posto de trabalho.

Ajudante de operador de máquinas - O trabalhador que coadjuva o operador nas suas funções, sob a direção e responsabilidade deste.

Ensacador -Pesador - O trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar produtos e subprodutos.

Empacotador - O trabalhador que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

Operador de cargas e descargas - O trabalhador não qualificado que faz as cargas e descargas.

Saqueiro - O trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

Auxiliar de laboração - O trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Guarda ou porteiro - O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa de instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, incluídas do pessoal, efetuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

Aprendiz - O trabalhador que faz a aprendizagem para uma das categorias, enumeradas neste contrato.

GRUPO B

PESSOAL DE LABORAÇÃO E SERVIÇOS ANEXOS

Alimentador de silos - O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

Técnico de HACCP - O colaborador com formação técnica superior que implementa e mantém o Sistema de Gestão da Qualidade e Segurança alimentar, elabora os procedimentos relativos ao controlo de qualidade, calibração e manutenção ao produto e as folhas de registo necessárias.

Avaliar os resultados da aplicação dos procedimentos de controlo de qualidade, definir ações corretivas e preventivas das não-conformidades, acompanhar a sua implementação e avaliar a sua eficácia.

Técnico de laboratório - O Colaborador com formação técnica superior que executa e/ou supervisiona a execução de todas as análises e/ou ensaios químicos, físicos e tecnológicos de acordo com o estabelecimento em matérias-primas e produto semi acabado.

Regista e avalia os resultados das análises e/ou ensaios realizados, detetando e comunicando superiormente as anomalias/desvios relativamente ao estabelecido, caso existam.

Técnico auxiliar da Laboratório - O colaborador que realiza as análises e/ou ensaios químicos, físicos e tecnológicos, de acordo com o estabelecimento em matérias-primas e produto semi acabado.

Auxiliar de laboração - O trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Padeiro - É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura de farinha a panificar, regulando e assegurando também o bom funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enformamento, boa cozedura e desenformamento.

Amassador - É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; manipula as massas competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não haja, ou nas suas faltas ou impedimentos.

C - INDÚSTRIA DE MASSAS ALIMENTÍCIAS

Encarregado geral - O trabalhador que no estabelecimento industrial se encontra apto a dirigir todo o serviço e pessoal.

Controlador - O trabalhador que tem a seu cargo o controlo e a coordenação dos serviços de fabrico e de embalagem, de satisfação de encomendas dos clientes e da sua expedição.

Chefe de expedição - O trabalhador que tem a seu cargo a execução e expedição das encomendas dos clientes.

Encarregado de turno - O trabalhador que além da sua função específica, tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores pertencentes ao seu turno. Só é obrigatória a atribuição desta categoria para turnos com mínimo de 6 operários.

Operador de máquinas de fabrico - O trabalhador que regula, assegura, intervém no funcionamento e vigia uma instalação destinada a moldar por prensagem e a secar, por qualquer processo, massas alimentícias; orienta e participa no abastecimento dos silos; monta os moldes adequados; regula a entrada de matérias-primas; vigia todo o sistema de moldagem, transporte e secagem, efetuando as necessárias correções; orienta e participa na recolha das massas confeccionadas; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Ajudante de operador de máquinas de fabrico - O trabalhador que coadjuva o operador e o substitui nos seus impedimentos.

Operador de máquinas de embalar e serrar - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na serragem ou embalagem de massas alimentícias; introduz as massas a embalar nos depósitos da máquina; carrega dispositivos com o material de embalagem; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa a máquina.

Trabalhador não qualificado - O trabalhador que executa tarefas simples, diversas ou não específicas, não necessitando de qualquer formação especial, nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas manuais ou pequenas máquinas; prepara, transporta e arruma mercadorias, produtos e matérias-primas; varre e limpa locais de trabalho; pode colaborar noutros serviços simples sob a orientação de um profissional.

Porteiro - O trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal, fiscalizando a marcação do ponto; controla a entrada e saída de volumes e materiais, atende os visitantes e anuncia-os aos diversos serviços, pode ainda ser encarregado de registar a entrada de mercadorias, pessoas e veículos.

Aprendiz - O trabalhador que faz aprendizagem dos serviços inerentes a qualquer das categorias profissionais previstas.

D - INDÚSTRIA DE BOLACHAS E BISCOITOS

Mestre ou Técnico - O trabalhador que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

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

Cilindrador de massas - O trabalhador que recebe as massas da amassadeira e procede ao seu cilindramento e controlo.

Operador de linha de fabrico – O trabalhador que controla e ajusta o funcionamento numa instalação destinada a moldar por cilindragem e prensagem, ou por qualquer outro processo, bolachas, biscoitos, bolos e similares; abastece a máquina, monta os moldes adequados, regula a entrada da massa, vigia todo o sistema de prensagem, efetuando as necessárias correções; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Operador de máquina de embalar - O trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na embalagem de bolachas, biscoitos; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa e conservação da máquina a seu cargo.

Ajudante de cilindrador de massas - O trabalhador que coadjuva o cilindrador de massas e o substitui nos seus impedimentos.

Forneiro - O trabalhador que alimenta o forno e é responsável pelo cozimento das massas.

Misturador de massas - O trabalhador que recebe as matérias-primas, pesa e alimenta a misturadora das massas de bolacha e biscoitos; regula e vigia a misturadora; entrega as massas e abastece a linha de fabrico; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

Ajudante de forneiro - O trabalhador que coadjuva o forneiro e o substitui nos seus impedimentos.

Empacotador - O trabalhador que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

Auxiliar- O trabalhador que procede a cargas e descargas e desempenha todos os serviços não discriminados.

Aprendiz - O trabalhador que faz aprendizagem para qualquer das categorias previstas.

ANEXO II

A - Tabela Salarial de 2022
De 1 de Janeiro a 31 de dezembro de 2022
(aumento de 2%)

Classes	Categorias Profissionais	Tabela Salarial
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado Geral	1.441,00 €
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Moleiro ou Técnico de Fabrico	1012,00 €
C	Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado Geral	906,50 €
D	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado de Secção - Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias - Controlador Laboratório - Técnico do HCCP - Técnico de Laboratório	785,50 €

E	Indústria de Massas Alimentícias - Chefe de Expedição Técnico auxiliar de Laboratório	747,50 €
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Capataz - Auxiliar de Laboratório - Empacotador Encarregado Indústria de Massas Alimentícias -Encarregado de Turno (c/ um mínimo 6 operários) -Padaria - Padeiro - Forneiro - Amassador	737,50 €
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Operador de Máquinas Indústria de Massas Alimentícias - Operador de Máquinas de Fabrico - Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar	737,50 €
H	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Ajudante de Encarregado de Secção - Ajudante de Operador de Máquinas - Operador de Silos Indústria de Massas Alimentícias - Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico	737,50 €
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Condutor de Silos - Ensacador Pesador - Saqueiro - Empacotador - Operário de Cargas e Descargas - Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Massas Alimentícias - Trabalhador (não qualificado) - Porteiro	737,50 €
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Aprendiz ou auxiliar	737,50 €
L	Indústria de Massas Alimentícias - Aprendiz	737,50 €

ANEXO III**ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO****2 - QUADROS MÉDIOS****2.2 - Técnicos de produção e outros:**

Técnico de HACCP
Técnico de Laboratório
Encarregado geral;
Moleiro, ou Técnico de Fabrico;

3 - ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES E CHEFES DE EQUIPA

3.2 - Produção:

Encarregado de secção;
Ajudante de moleiro;
Ajudante de encarregado de fabrico;
Mestre ou técnico chefe;
Controlador;
Técnico auxiliar de Laboratório

4 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

4.2 - Produção:

Capataz;
Auxiliar de laboratório;
Empacotador encarregado;
Ajudante de mestre ou técnico;
Encarregado de turno.

5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.2 - Produção:

Operador de máquinas;
Cilindrador de massas;
Forneiro;
Padeiro;
Amassador;
Controlador de saídas;
Operador de silos;
Operador de linha de fabrico;
Operador de máquinas de fabrico;
Operador de máquinas de embalar e de serrar

6 - PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

6.2 - Produção:

Ajudante de operador de máquinas;
Ensacador pesador;
Ajudante de cilindrador de massas;
Ajudante de forneiro;
Empacotador;
Ajudante de operador de máquinas de fabrico;

7 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (Indiferenciados)

7.1 - Administrativos, comércio e outros:

Vigilante (Guarda ou porteiro).

7.2 - Produção:

Operário de cargas e descargas;
Saqueiro;
Auxiliares;
Trabalhador (não qualificado).

A - PRATICANTES E APRENDIZES

4 - Aprendiz

INDÚSTRIA DE BOLACHAS E BISCOITOS**ANEXO II**

B - Tabela salarial
De 1 de Janeiro a 31 de dezembro de 2022

(Aumento de 2%)

CLASSES	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIO
A	MESTRE OU TÉCNICO	763€
B	AJUDANTE DE MESTRE OU TÉCNICO OPERADOR DE LINHA DE FABRICO OPERADOR DE MÁQUINAS DE EMBALAR	743€
C	CILINDRADOR DE MASSAS MISTURADOR DE MASSAS FORNEIRO	739,50€
D	AJUDANTE DE CILINDRADOR DE MASSAS AJUDANTE DE FORNEIRO EMPACOTADOR AUXILIARES (BOLACHAS E BISCOITOS)	737,50€
E	APRENDIZ	737,50€

ANEXO III**ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO****1 - ENCARREGADO E CHEFIAS DE EQUIPA**

Mestre ou Técnico

2 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

Ajudante de Mestre ou Técnico
Operador de Linha de Fabrico
Operador de Máquinas de Embalar

3 - PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)

Forneiro
Padeiro
Amassador
Cilindrador de Massas
Misturador de Massas

4 - PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDEFERENCIADOS)

Ajudante de Forno
Ajudante de Cilindrador de Massas
Empacotador
Auxiliares (Bolachas e Biscoitos)

5 - PARTICANTES E APRENDIZES

Aprendiz

Funchal, 18 de maio de 2022

Insular - Produtos Alimentares S.A. (Zona Franca da Madeira)

Na qualidade de mandatário

Carlos António Freitas Batista

FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Na qualidade de mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas

António da Silva dos Santos

Miguel Jesus Morgado

Bruno Miguel V. Martins

Depositado em 6 de junho de 2022, a fl.ºs 78 do livro n.º 2, com o n.º 14/2022, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.