

AE
CIMPOR

SITESE / FETESE

1

REVISÃO DO A.E. – CIMPOR

A Comissão Negociadora Sindical da UGT (FETESE/SITESE e SINDEQ), têm estado em negociação com a CIMPOR, no âmbito da revisão do A.E.

Na sequência destas negociações a CIMPOR apresentou como proposta final o seguinte:

- Acréscimo de 2,6% para 2009;
- Acréscimo para 2010 e 2011 de 0,5% acima da inflação verificada no respectivo ano anterior.

Esta proposta é global e condicionada à aceitação dum conjunto de matérias de clausulado geral, do qual destacamos como mais relevantes as seguintes:

Regime de adaptabilidade

1. Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho semanal não poderá exceder as trinta e nove horas, nem o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado mais que quatro horas diárias.
 - 1.1 Sempre que condições excepcionais que tenham a ver com a situação de mercado e que imponham uma maior concentração da prestação de trabalho para satisfazer essas mesmas necessidades de mercado, poderá ser possível alargar o período normal de trabalho diário em quatro horas, mantendo-se os requisitos da média anual da duração máxima do trabalho semanal, sendo o período de referência de 6 meses.
 - 1.2 Será sempre possível a instituição do regime de adaptabilidade grupal, obedecendo o mesmo aos limites e regime que vier a ser estabelecido na lei para este instituto jurídico.
2. O período de referência será de 12 meses sem prejuízo de se procurar não ultrapassar os períodos máximos semanais e diários, de 4 em 4 meses.
3. Em consequência do regime de adaptabilidade, quando o mesmo for implementado, deverá ele ser precedido de um período mínimo de 15 dias para informação e consulta dos trabalhadores abrangidos.
4. O regime de adaptabilidade será fixado, em princípio, no início de cada ano, de modo a que o trabalhador tenha pleno conhecimento antecipado, dos seus períodos normais de trabalho, ao longo de cada ano.
5. Todo e qualquer tempo de trabalho prestado para além dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o regime de adaptabilidade, será considerado como trabalho suplementar.
6. O trabalhador terá direito a ser compensado pelo acréscimo de despesas concernentes a alimentação, transportes e educação dos filhos que possa sofrer em consequência de estar sujeito ao regime de adaptabilidade.
 - 6.1 Tais acréscimos de despesas terão que ser provados pelo trabalhador.
7. Os menores não podem ser sujeitos ao regime de adaptabilidade.
8. Os trabalhadores a termo poderão ficar sujeitos ao regime de adaptabilidade, sendo certo que a duração média do tempo de trabalho, não poderá exceder os limites estabelecidos na cláusula 15ª..
 - 8.1 As horas que ultrapassem a média, cessando o contrato de trabalho, serão pagas como trabalho suplementar.
9. A empresa informará, também, as associações sindicais outorgantes, antes de implementar qualquer regime de adaptabilidade que emitirão o seu parecer e o enviarão no prazo máximo de 10 dias.

1. O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo assim atingir cinquenta horas semanais até um limite de duzentas horas anuais.
2. A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho, deve ser no mínimo de 48 horas.
3. A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por pagamento em dinheiro com acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal de trabalho.
 - 3.1 Por acordo entre a empresa e o trabalhador a compensação pode ser efectuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho em momento durante o ano a designar pela empresa, bem como as partes poderão acordar um sistema intermédio de compensação em que o acréscimo poderá ser pago, uma parte em dinheiro e outra parte em redução equivalente do tempo de trabalho.
4. Sempre que haja lugar a redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo, as partes acordam que o gozo do período de compensação só terá lugar após acordo das partes para esse efeito, sendo certo que o gozo do período de compensação terá de ter lugar no ano em que o acréscimo de trabalho respeita.

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Trabalhador-Estudante

- 1 - Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.
 - 2 - O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e actividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.
 - 3 - O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, de acordo com a legislação aplicável.
 - 4 - O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.
 - 5 - O trabalhador-estudante pode falar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - 5.1. No dia da prova e no imediatamente anterior;
 - 5.2. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.
 - 6 - As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.
 - 7 - Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.
 - 8 - Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.
 - 9 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
 - 10 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:
 - 10.1. 48h, no caso de pretenderem um dia de licença;
 - 10.2. 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;
 - 10.3. 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.
 - 11 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.
 - 12 - Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.
 - 13 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar, o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.
- Face às propostas da CIMPOR solicitamos aos trabalhadores que as analisem e nos transmitam as suas opiniões sobre estas matérias, através de contacto directo com os respectivos Sindicatos.

Relativamente ao restante clausulado geral, a CIMPOR mantém, na sua essência, o regime actualmente em vigor.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009.

A DIRECÇÃO