

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES.

Lisboa, 6 de Março de 2009. — O Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz* — *Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*.

Depositado em 13 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 61/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções e categorias nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos previstos na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 707 trabalhadores e 65 empresas.

3 — O presente CCT abrange a actividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevigência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3 — O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4 — Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniárias, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com o início em 1 de Janeiro de 2009.

#### Cláusula 52.ª

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas

por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de € 5,80.

2 e 3 — .....

## ANEXO II

### Tabelas salariais

(Em euros)	
Categorias	Remuneração
I — Quadro superior .....	1 252
II — Director técnico .....	939
III — Responsável da qualidade .....	887
IV — Responsável técnico .....	887
V — Inspector de veículos .....	767
1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções) .....	626
2) Acréscimo remuneratório do inspector pelo desempenho de funções:	
a) Responsável técnico/responsável da qualidade .....	120
b) Director técnico .....	173
VI — Administrativo(a) .....	626
VII — Recepcionista .....	450
VIII — Trabalhador não qualificado .....	450

Lisboa, 26 de Março de 2009.

Pela ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel:

*Fernando Teixeira*, presidente da direcção.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

*Adérito da Rocha Almeida*, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 13 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 62/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2005, 26, de 15 de Julho de 2006, e 22, de 15 de Julho de 2007.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito geográfico e pessoal

O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhias das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo nesta data 27 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, a menos que seja denunciado por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos previstos na cláusula anterior, e deve ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretende rever.

2 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

3 — A resposta deverá ser dada por escrito e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei e do presente AE, estabelecem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

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

c) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da Companhia.

2 — No acto da admissão, a Companhia entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos que estabeleçam para qualquer das partes direitos ou obrigações.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

1) Contrato a termo indeterminado:

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

2) Contrato a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a remeter aos sindicatos o mapa de quadro de pessoal, desde que estes o solicitem até 15 de Outubro de cada ano.

2 — A Companhia afixará em lugar bem visível o quadro de pessoal enviado ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável da área laboral.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com a sua responsabilidade e área funcional em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções existam dúvidas sobre a categorias a atribuir ao trabalhador, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — Os cargos de chefia, direcção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, desde que para tal reúnam as habilitações de base e as condições de acesso consideradas necessárias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoção, progressão e acesso

1 — Para os efeitos do presente AE, consideram-se:

- a) «Nível salarial» o eixo horizontal de progressão salarial, fixado para os titulares das funções que requerem o mesmo nível de habilitações de base, ou equivalente;

b) «Escalão salarial» cada um dos diferentes salários que integra cada nível salarial;

c) «Promoção» a passagem de um profissional a uma categoria de nível salarial superior;

d) «Progressão salarial» a passagem de um profissional, no mesmo nível salarial, de um escalão salarial para outro superior.

2 — O regime salarial e funcional, conforme os anexos II e III, é composto pelos seguintes três níveis salariais:

a) O nível salarial 1, que integra as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade;

b) O nível salarial 2, que integra as funções que requerem uma formação básica igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade;

c) O nível salarial 3, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura.

2 — As promoções e progressões processar-se-ão de acordo com as necessidades da Companhia e em razão da consistência dos resultados da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de trabalho tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as informações por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

e) Promover as necessárias acções de formação visando a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, a actualização permanente dos seus conhecimentos e consequente valorização profissional;

f) Não obstruir a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais e intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados, que legalmente lhes digam respeito;

g) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que necessário, fato e calçado adequados, bem como todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do seu trabalho;

h) Segurar todos os trabalhadores ao seu serviço nos termos da lei aplicável;

i) Dispensar, nos termos deste AE, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado e segurança social;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;

l) Prestar às associações sindicais outorgantes, informações e esclarecimentos específicos que solicitem, quanto ao cumprimento deste AE;

m) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;

n) Só responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venham a verificar-se por negligência ou dolo durante o período em que lhe estão confiados.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

d) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente AE;

e) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

g) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;

h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham profissionalmente de privar;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Colaborar na resolução dos problemas que interessem ao desenvolvimento da área de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da Companhia e à melhoria das condições de trabalho;

k) Zelar pela conservação e boa utilização de máquinas e ferramentas ou outro equipamento que lhes for confiado;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho e deste AE;

m) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

É vedado à Companhia:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou de outros trabalhadores;

d) Baixar a categoria ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;

f) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com acordo destes, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança ou para que manifestamente não tenha aptidão;

h) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador, a que se julgue com direito, salvo nos termos legais;

i) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

k) Praticar o *lock-out*.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Companhia enviará até ao dia 15 de cada mês às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que lhe autorizem, por escrito, o respectivo desconto na retribuição, acompanhadas dos respectivos mapas.

2 — Os mapas de quotização deverão ainda conter a indicação dos trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou com licença sem retribuição, bem como aqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes do presente AE como um direito do trabalhador.

2 — A Companhia assegurará as necessárias acções de formação dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente no sentido da sua adaptação à introdução de novas tecnologias, aos novos processos de organização do trabalho, bem como para actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

3 — A formação profissional referida no número anterior considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, quer como formando quer como formador, no âmbito da relação de trabalho existente entre as partes.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação, nos termos da lei e deste AE, será contado e considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — Em cada ano civil a Companhia, segundo um plano, assegurará a todos os trabalhadores 35 horas de formação profissional.

#### CAPÍTULO IV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Companhia cumprirá e fará cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

A organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho definidos na legislação aplicável é da responsabilidade da Companhia e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde nos locais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber formação profissional adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípios gerais

1 — Compete à Companhia elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente AE.

2 — Entende-se como horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diário e semanal.

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho deve ser ouvida a comissão sindical e, na falta desta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo, que se pronunciará no prazo de cinco dias úteis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Companhia.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas e será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sem prejuízo do número anterior e com excepção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a Companhia e os trabalhadores em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4 — Os trabalhadores cujas normais funções silvo-agro-pecuárias o exijam, nomeadamente tratadores de gado e guardas, prestarão trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário de trabalho livre.

5 — Os trabalhadores administrativos têm um período normal de trabalho semanal de 35 horas.

6 — Com excepção dos trabalhadores administrativos, o período normal de trabalho semanal é de 37 horas e 30 minutos, nos meses de Novembro, Dezembro, Janeiro e Fevereiro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Companhia.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral e colectivo solicitadas e acordadas com os trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação do trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas na lei e no presente AE.

2 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo de prestação de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago do mesmo modo, até ao limite de trinta minutos.

4 — A Companhia deve possuir, nos termos legais, um registo de horas suplementares onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após, fará as respectivas anotações.

5 — O registo de trabalho suplementar para os trabalhadores rodoviários far-se-á nos termos legais.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho suplementar não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Dez horas semanais;
- c) Duzentas horas anuais.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados nas seguintes situações:

a) Quando da sua não prestação possam resultar prejuízos graves;

b) Quando ocorram casos de força maior ou motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuária e florestal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O valor da hora de retribuição normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período de trabalho normal semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece do acordo do trabalhador.

2 — Os técnicos, os encarregados e, em geral, todos os quadros e chefias e as categorias profissionais, quando se justifique, poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante aceitação por escrito, na qual o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

4 — A isenção não abrangerá, em caso algum, o eventual trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e não pode ultrapassar 22 dias.

5 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, bem como os que laboram em regime de horário livre, têm direito a remuneração especial igual a 25% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de horário livre, mas que sejam escalados com regularidade e periodicidade para trabalhar em dia de descanso, auferirão, a título de tal horário e situação, a remuneração especial de 40%, sem prejuízo da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — As remunerações especiais referidas nos números anteriores serão integradas na remuneração das férias e nos subsídios de férias e de Natal.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando:

a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;

b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com remuneração de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Trabalho a tempo parcial

Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de trabalho a tempo parcial aplica-se o disposto na legislação em vigor.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, deslocações e transportes

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Local habitual de trabalho

1 — A sede da Companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2 — São, em princípio, locais habituais de trabalho na Companhia as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho, ocorram ou não dentro do local habitual de trabalho.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — A Companhia pagará aos trabalhadores, nas pequenas deslocações, as despesas tituladas pelos competentes recibos:

a) De transporte, se não for fornecido;

b) De alimentação para almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço até aos valores constantes do anexo 1.

2 — Consideram-se horas de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 31.<sup>a</sup> e 32.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador deslocado poderá requerer por escrito à Companhia que a retribuição do trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito:

a) À retribuição que auferia no local de trabalho;

b) Ao pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento e alimentação; nas deslocações em Portugal continental, as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 33.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b);

c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo 1;

d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, de pessoa com quem viva em união de facto, filhos, irmãos ou pais.

O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela Companhia, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à segurança social ou à entidade seguradora se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença se houver igualmente prescrição nesse sentido.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença comprovada, deverá avisar no mais curto lapso de tempo possível a Companhia, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia ou entidade seguradora pagará as despesas

originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da Companhia para com os trabalhadores deslocados em serviço e destes para com aquela subsistem durante eventuais períodos de inactividade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deslocação em viatura própria

Caso o trabalhador utilize veículo próprio ao serviço da Companhia, desde que devidamente autorizado, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25% ou 12% do preço de referência da gasolina sem chumbo de 95 octanas em vigor, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo o que, nos termos do presente AE ou da lei, dos usos e costumes da Companhia e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo 1, que resultam do enquadramento da categoria profissional no nível salarial respectivo e no escalão salarial em que o trabalhador foi admitido ou se encontra.

5 — Para os efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

6 — Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as remunerações correspondentes a trabalho suplementar, nocturno e de turno ou em dias de descanso e feriados nem as quantias recebidas a título de subsídio de chefia e ou de coordenação, abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A Companhia procederá ao pagamento da retribuição no local de trabalho por cheque ou por transferência em conta bancária indicada pelo trabalhador.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a Companhia deve entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, donde constem o nome deste, a respectiva categoria, a classe, o grau ou o nível, o número de inscrição na segurança social, o número de contribuinte, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato do trabalhador;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês que vier ao do início das férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no montante fixado no anexo 1 enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor das diuturnidades é o que consta do anexo 1.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento ou promoção concedido pela Companhia e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que tiverem sido adquiridas.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência deste AE passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:  $n = T/3$ , sendo  $n$  o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e  $T$  o tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

Os trabalhadores que embora não pertencendo a uma categoria com funções de chefia sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo 1 enquanto se verificar o exercício de tais responsabilidades.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo 1 aos trabalhadores que tenham cumprido na totalidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;

b) 50 % desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado por inteiro o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado tiver ficado a dever-se a reuniões gerais de trabalhadores devidamente convocadas por associação sindical até ao limite do crédito de horas estipulado na lei, caso em que o subsídio será de valor integral.

2 — O valor do subsídio não será considerado para o cálculo da retribuição do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este subsídio não será abonado no caso de o trabalhador ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço ou quando lhe sejam atribuídas ajudas de custo destinadas a custear as despesas de alimentação.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito por semana a um dia de descanso obrigatório e a outro de descanso complementar, salvo, quanto a este último, os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

2 — O descanso complementar será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório.

3 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios os estipulados por lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho efectuado em dias de descanso obrigatório ou complementar e feriados será remunerado com um acréscimo de 100 % por cada hora de trabalho efectivo nesses dias.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, total ou parcialmente, dá ao trabalhador direito a descansar igual tempo num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Companhia têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 22 dias úteis.

2 — No caso da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a respectiva chefia.

5 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período e não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

6 — Não decorrendo prejuízos para a Companhia, na marcação de férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Companhia ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Companhia

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja

imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes ou então o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

3 — No caso previsto no n.º 2, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o tempo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à Companhia o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social e, não o havendo, por atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na

lei ou neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

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

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior poderá tornar as faltas injustificadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de Falta	Justificação
1. Casamento.	Até 15 dias seguidos.	Mediante apresentação da certidão de casamento
2. Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até 5 dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	Mediante a apresentação de certidão de óbito ou de documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3. Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou união de facto.	Até 2 dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4. Nascimento de filhos.	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pelo estabelecimento hospitalar.
5. Prática de actos necessários inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais; b) No exercício das respectivas	a) Até 5 dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais, até 8 horas mensais, os delegados sindicais, ou até 10 horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão sindical. b) Quarenta horas mensais.	a) Este crédito de tempo deverá ser comunicado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais. b) Mediante comunicação prévia

Motivo	Tempo de Falta	Justificação
atividades, na qualidade de membros da Comissão de trabalhadores; c) No exercício de funções de segurança social ou autárquicas; d) Exercício de funções de bombeiro.	c) Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a Companhia. d) Até ao limite do tempo indispensável.	dos respectivos órgãos socio-profissionais. c) d) A justificação deve ser feita pela cooperação de bombeiros em documento por esta autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
6. Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	a) Até 15 horas por ano. b) Até 15 horas por ano.	Mediante comunicação das respectivas comissões ou sindicatos.
7. Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de 1 dia além das provas.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
8. Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa; c) Cumprimento das obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios); d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	a) O que for considerado indispensável. b) O que for considerado indispensável. c) O que for considerado indispensável. d) O indispensável. e) O indispensável.	Apresentação de baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da Companhia. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados, dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na Companhia a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo em falta nas condições exigidas. <u>Documento</u> passado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou. Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, a assistência inadiável deve constar de declaração médica que a refira como tal ou mediante verificação de tal necessidade por médico da Companhia. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva da comparência do trabalhador na Companhia. Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
9. Doação gratuita de sangue.	O tempo indispensável.	Comprovação documental dos serviços que procederam à colheita.
10. Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela Companhia para a justificação da falta.	---	---

Cláusula 62.<sup>a</sup>

## Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais que excedam os créditos de tempo conferidos nos termos da lei;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos da lei;

c) As faltas dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;  
d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à segurança social ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela Companhia;

e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

## Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim proferir, por 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, tratando-se de férias no ano de admissão do trabalhador.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## Licença sem retribuição

1 — A Companhia pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 6.<sup>a</sup>

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

3 — É garantido o direito ao lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Companhia com justa causa apurado em processo disciplinar.

4 — As faltas por impedimento prolongado que ocasionem suspensão do contrato de trabalho terão incidência no cálculo do subsídio de Natal.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Maternidade e paternidade

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Protecção da maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 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 30 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 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

7 — 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, 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.

8 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

9 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 7 e 8.

10 — A trabalhadora grávida tem direito a ser dispensada de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

11 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

12 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

13 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de

uma hora cada, acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos.

14 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a vias para a sua segurança e saúde, nos termos da lei.

15 — A trabalhadora puérpera ou com filho de idade inferior a 12 anos não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficia da licença de paternidade, nos termos do n.º 7.

16 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito à recusa de prestar trabalho nocturno, nos termos da lei.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhadores estudantes

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Direito especial para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias de acordo com as épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento.

#### SECÇÃO III

##### Trabalhadores menores

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Trabalho de menores

1 — A Companhia deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A Companhia deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao serviço.

3 — É vedado à Companhia encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, assim como encarregar os menores de prestarem trabalho nocturno.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Poder disciplinar

1 — A Companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos do disposto na lei e no presente AE.

2 — A Companhia exerce o poder disciplinar através do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores que possuam, para o efeito, competência delegada.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres legais e dos que lhe são impostos pela legislação aplicável e presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a Companhia ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e prescreve decorrido um ano sobre a prática da infracção, salvo se os casos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicados os prazos prescricionais previstos na lei penal.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter pedagógico, pelo que não poderão ser consideradas em anteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição e antiguidade, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

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

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

7 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

8 — Com excepção de repreensão verbal, as sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias após a sua aplicação e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 10.<sup>a</sup> do AE;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de segurança social e outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou até seis meses da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Companhia.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior com a seguinte alteração:

O mínimo fixado no n.º 2 da cláusula anterior é elevado ao dobro.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, sendo que as sanções previstas nas alíneas c), d) e e) da cláusula 71.<sup>a</sup> deverão ser precedidas de processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se no interesse da defesa se justificar a sua prorrogação por igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste AE e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, que será enviada com aviso de recepção;

c) Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da Companhia, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, cópia de comunicação e da nota de culpa;

d) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva;

e) No acto da emissão da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

f) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa, podendo o trabalhador, no decurso desse prazo, consultar o processo;

g) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

5 — a) Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, e, no caso da alínea d) do n.º 3, à associação sindical respectiva, que deverá pronunciar-se no prazo de 10 dias, devendo o seu parecer fazer obrigatoriamente parte do processo.

b) O conselho de administração, ou quem por ele for delegado, deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado.

c) Decorrido o prazo referido na alínea a) o conselho de administração dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos constantes na nota de culpa que tenham sido considerados provados.

d) Quando a decisão for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável de quaisquer das entidades referidas na alínea a), só poderá ser proferida decorridos cinco dias após a emissão do parecer.

e) A decisão deve ser comunicada por cópia ou transcrição à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Companhia promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito à Companhia e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer

este tenha termo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, depois de devolver as quantias recebidas, designadamente as devidas nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> e do n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup>

5 — No caso de exceder o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Ocorrendo a data da extinção quando se trata de contrato a termo;
- b) Com a reforma do trabalhador na Companhia;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a Companhia o receber.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Rescisão por justa causa por parte da Companhia

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer se trate de contrato a termo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento, com as consequências prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Justa causa por parte da Companhia

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da Companhia o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento nomeadamente os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da Companhia;
- c) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Companhia;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente outros trabalhadores;

f) Redução anormal da produtividade do trabalho;

g) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da Companhia;

i) Ofensas corporais, ou à honra ou à dignidade de outros trabalhadores;

j) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a por termo ao contrato.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Consequência de despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalhos para outra entidade patronal, bem como à reintegração na Companhia, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 83.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais, à sua honra ou à sua dignidade;

g) Alterações das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste AE e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) e g) do número anterior, não exonera a Companhia da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b) e g) do n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês e

meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a Companhia para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos e ainda não pagos, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

4 — O duplicado da comunicação prévia prevista nos n.ºs 1 e 2 será assinado pela Companhia e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a extinção de determinados postos de trabalho, a Companhia procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à Companhia assegurar novos postos de trabalho, promoverá, nos termos legais, o processo conducente a cessação dos contratos de trabalho e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 83.<sup>a</sup>, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Companhia, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À Companhia é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical — o representante do sindicato respectivo na Companhia;

b) Comissão sindical — organização de delegado(s) sindical(is) do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical — organização de delegados sindicais representantes dos vários sindicatos.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que previamente autorizadas pela Companhia.

3 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical, comissão de trabalhadores ou pelo(s) sindicato(s) respectivo(s).

4 — Os promotores das reuniões nos números anteriores comunicarão à Companhia e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo prévio acordo da Companhia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Instalações das comissões sindicais

A Companhia disponibilizará aos delegados sindicais, nos termos da lei, um local situado no interior da Companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Companhia textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Companhia.

2 — O local ou locais de afixação serão reservados pela Companhia de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções de dependências da Companhia, unidade de produção ou serviço, mas sem prejuízo destes.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — O número máximo de delegados sindicais e a atribuição do crédito de horas será, respectivamente, o estabelecido na lei e na alínea a) do n.º 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Comissões sindicais e intersindicais

1 — As direcções sindicais comunicarão, por escrito, à Companhia a identificação dos delegados sindicais, bem como daquelas que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

2 — Nos locais reservados às informações sindicais será afixada cópia da carta enviada pelas direcções sindicais.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para intervirem nos termos da lei e deste AE e proporem e serem ouvidos em tudo que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representem, nomeadamente:

a) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho ou outras dos trabalhadores;

b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho e trabalho suplementar;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança do local de trabalho ou de secção ou de deslocação;

e) Visar os mapas anuais e os de organização a enviar pela Companhia aos sindicatos e os mapas das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores, assim como fiscalizar o envio das importâncias respectivas.

2 — A Companhia não poderá deliberar sobre a matéria constante das alíneas b), c) e d) do número anterior sem que tenha dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, salvo se estas não existirem.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Companhia no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Reuniões com a Companhia

1 — Com conhecimento do sindicato, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — O tempo despendido nas reuniões previstas nestas cláusulas não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas.

5 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentando por escrito, a data das reuniões requeridas pela outra.

6 — No caso previsto no número anterior, a reunião será marcada por acordo e terá sempre lugar nos 15 dias imediatos à data recusada.

## CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**Cláusula 93.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Dois representantes da Companhia;  
Dois representantes do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito de voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social pelas partes no prazo de 30 dias a contar da data da publicação deste AE.

5 — A comissão paritária considera-se constituída cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* com a identidade dos seus componentes.

6 — Os mandatos de representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 — A comissão paritária será convocada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, salvo nos casos de urgência, que será de três dias. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada à outra parte, deverá constar a ordem de trabalho.

8 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste AE, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente AE;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 — As deliberações, tomadas por unanimidade, são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIV

**Regalias sociais internas**Cláusula 94.<sup>a</sup>**Complementos de pensões de reforma e pensões de sobrevivência**

1 — Os trabalhadores que detenham 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da Companhia e que já faziam parte dos seus quadros como efectivos em 22 de Setembro de 2000 têm direito, quando se reformem por velhice ou invalidez ao serviço da Companhia, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2 — O montante do complemento da pensão de reforma é determinado em função dos anos completos de antiguidade do trabalhador na Companhia, aplicando-se a percentagem que corresponda à antiguidade indicada

na tabela abaixo à diferença entre o salário de base auferido pelo trabalhador à data da reforma e o maior dos valores que resulte ou da pensão de reforma atribuída pela segurança social ao trabalhador ou do valor da pensão que seria atribuída ao trabalhador nos termos do regime da segurança social em vigor à data de 31 de Dezembro de 2004:

10 anos — 25 %;
11 anos — 28 %;
12 anos — 31 %;
13 anos — 34 %;
14 anos — 37 %;
15 anos — 40 %;
16 anos — 43 %;
17 anos — 46 %;
18 anos — 49 %;
19 anos — 52 %;
20 anos — 55 %;
21 anos — 58 %;
22 anos — 61 %;
23 anos — 64 %;
24 anos — 67 %;
25 anos — 70 %;
26 anos — 73 %;
27 anos — 76 %;
28 anos — 79 %;
29 anos — 82 %;
30 anos — 85 %;
31 anos — 88 %;
32 anos — 91 %;
33 anos — 94 %;
34 anos — 97 %;
35 anos — 100 %.

3 — O atrás disposto deixará de ser aplicado excepcionalmente às situações em que o trabalhador permaneça ao serviço da Companhia no interesse desta para além da idade legal de reforma, no caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data efectiva da reforma.

4 — A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem viva em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos, dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Comparticipação nas despesas de saúde**

1 — A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde dos seus trabalhadores, desde que devidamente comprovadas documentalmente e até ao limite a fixar por regulamento interno da Companhia, em Janeiro de cada ano.

2 — Esta participação cessará caso a empresa venha a constituir um seguro de saúde.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 96.<sup>a</sup>**Natureza globalmente mais favorável**

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia que o resultante do AE anteriormente aplicável.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa de nível ou escalão salarial, diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Entrada em vigor da tabela de remunerações**

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 99.<sup>a</sup>**Correcção salarial**

Sempre que no período de vigência do AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de base para a revisão seguinte.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Reclassificação profissional nas novas categorias**

Com a entrada em vigor do presente AE, e para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente AE, os trabalhadores da Companhia transitarão das categorias que titulavam anteriormente para as novas categorias profissionais e serão enquadrados nos correspondentes níveis salariais de acordo com o quadro de correspondências fixado no anexo III.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais**

Os trabalhadores transitarão para a nova tabela salarial, fixada no anexo I, nos seguintes termos:

a) Serão enquadrados no nível salarial que corresponde à categoria titulada;

b) No novo nível salarial, ser-lhe-á atribuído o escalão de valor igual à sua remuneração de base actual.

Samora Correia, 24 de Março de 2009.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

*Manuel Joaquim Magalhães Nogueira*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do SINTAB — Sindicato dos

Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas, em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

**ANEXO I****Tabela salarial — Escalões**

Nível 1	Nível 2	Nível 3
885,50	1 256,50	2 101,50
872	1 164	2 062
860	1 132	1 964,50
832,50	1 079	1 858
797	1 042,50	1 732
782	1 007	1 586,50
758,50	977	1 566
732	928,50	1 490
683	885,50	1 401,50
630	872	1 326,50
621	860	1 256,50
612	832,50	1 164
589,50	797	1 132
565,50	782	
538,50	758,50	
522	732	
515	683	
502		
495,50		
489,50		
484,50		
481		

**Subsídios de expressão pecuniária**

Refeições em deslocações:

Almoço e jantar — € 14,50;

Pequeno-almoço — € 3,10.

Subsídios grandes deslocações — € 11,25.

Abono para falhas/mês — € 39,50.

Subsídios de alimentação/dia — € 6,41.

Subsídio de chefia — € 54,50.

Diuturnidades — cada — € 30,20.

**ANEXO II****Definição de categorias****Nível salarial 3**

Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

*Quadro técnico de gestão (QTG).* — Dirige, ao nível intermédio da organização, com a responsabilidade tática e ou executiva, os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área a que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria.

**Nível salarial 2**

Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

*Técnico executivo de informações e dados (TEI).* — Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na elaboração e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.

*Técnico de gestão de clientes (TGC).* — Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.

*Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).* — Responsável aos níveis técnicos e operacional, pela execução das campanhas de produção da Companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e tático. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

*Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM).* — Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, manutenção e conservação das frotas da Companhia — viaturas, máquinas e outros equipamentos — assim como pelas obras e conservação das instalações. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

**Nível salarial 1**

Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

*Empregado de serviços de apoio geral (ESAG).* — Executa tarefas não especializadas, que não requeiram apren-

dizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.

*Empregado de apoio à produção (EAP).* — Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.

*Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC).* — Conduz viaturas e opera máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei. Quando opera máquinas agrícolas, executa as tarefas de apoio complementar cometidas ao ESAG, desde que estas sejam essenciais para o integral cumprimento das tarefas em tempo útil.

*Empregado de serviços oficinais (ESO).* — Executa tarefas de apoio geral na área da manutenção, designadamente trabalhos de soldadura, electricidade, serralharia, mecânica e pintura. Diagnostica avarias e procede a reparações e afinações de viaturas e máquinas. Efectua a manutenção e conservação, executa peças e ligações de metais e monta estruturas metálicas. Assegura a limpeza dos locais de trabalho onde opera e é responsável pelos materiais e equipamentos que utiliza.

**ANEXO III****Correspondência das antigas às novas categorias****Nível salarial 3**

Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

*Quadro técnico de gestão (QTG).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: quadro técnico do nível I, quadro técnico do nível II, quadro técnico do nível III, quadro técnico do nível IV e estagiário/licenciado e bacharel.

**Nível salarial 2**

Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

*Técnico executivo de informações e dados (TEI).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: técnico administrativo, secretário de administração, escriturário e rececionista/operador de comunicações.

*Técnico de gestão de clientes (TGC).*

*Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).*

*Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM).* — Corresponde à seguinte antiga categoria: Chefe de oficinas e encarregado.

**Nível salarial 1**

Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

*Empregado de apoio à produção principal (EAPP).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética, campino, guarda florestal auxiliar e arroteiro.

*Empregado de serviços oficinais (ESO).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: mecânico de automóveis, soldador, lubrificador e ajudante de construção civil.

*Empregado de serviços de apoio geral (ESAG).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: fiel de armazém principal, fiel de armazém de 2.ª, ajudante de fiel de armazém, contínuo e trabalhador de limpeza.

*Empregado de apoio à produção (EAP).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: ajudante de equitador, tratador, guarda de propriedade e trabalhador agrícola.

*Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC).* — Corresponde às seguintes antigas categorias: motorista e operador de máquinas agrícolas.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 56/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Revisão global.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., prestador de serviço público de transporte colectivo terrestre de passageiros, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 — O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 200 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigorará por um período não inferior a 12 meses.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que a expressão «Tabela salarial» abrange as remunerações de base mínimas, bem como outras formas de remuneração.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Revisão**

1 — A revisão efectuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia que significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas, que terá lugar após um decurso de 10 meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial vigente.

3 — Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se, desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respectiva contraproposta.

4 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos e deveres das partes**

#### **SECÇÃO I**

#### **Obrigações e direitos recíprocos**

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Obrigações da empresa**

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE, bem como a prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente quanto à segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª;

d) Não reprimir o trabalhador nem exercer represálias sobre ele, em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o de livre associação, o de divulgar, oralmente ou por escrito, as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o de exigir o exacto cumprimento deste AE e daquilo que vier a ser objecto de posterior acordo entre os trabalhadores e a empresa;

e) Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

f) Cumprir, nos termos da lei e do presente AE, as obrigações decorrentes do exercício pelos trabalhadores, de funções em organizações sindicais, de segurança social ou outros previstos na lei;

g) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

h) Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde conste a situação profissional deste na empresa;

i) Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em