

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 2

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 259\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 59	N.º 2	P. 15-88	15 · JANEIRO · 1992
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	----------	---------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros .....	17
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	18
— PE das alterações aos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho e entre a mesma federação de associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....	18
— PE das alterações aos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro e entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros .....	19
— PE das alterações aos CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros .....	20
— PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	21
— PE da alteração salarial ao CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas e outros .....	21
— PE do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros .....	22
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e ao CCT entre a mesma associação patronal e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros .....	23
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços .....	24
— Aviso para PE dos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	24

**Convenções colectivas de trabalho:**

Pág.

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras .....	25
— CCT entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa de Médicos Radiologistas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	26
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	28
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o Sind. dos Operários Agrícolas do Dist. de Santarém e outros .....	58
— AE entre a G. D. P. — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	88

**SIGLAS**

CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
PE — Portaria de extensão.  
CT — Comissão técnica.  
DA — Decisão arbitral.  
AE — Acordo de empresa.

**ABREVIATURAS**

Feder. — Federação.  
Assoc. — Associação.  
Sind. — Sindicato.  
Ind. — Indústria.  
Dist. — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 28, 31 e 35, de 29 de Julho, de 22 de Agosto e de 22 de Setembro, todos de 1991, foram publicados, respectivamente, os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as duas associações patronais referidas e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e, ainda, entre as referidas associações patronais referidas e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 28, 31 e 35, de 29 de Julho, de 22 de Agosto e de 22 de Setembro, todos de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 2 de Janeiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo.

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre aquelas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1991, e 29, de 8 de Agosto de 1991.

Considerando que apenas ficam abrangidas pelas supracitadas convenções as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando o interesse em alcançar a uniformização possível das condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso de portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1991, tenso sido devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1991, e 29, de 8 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas a todas as empresas

que, não se encontrando filiadas em qualquer associação patronal, se dediquem no território do continente às actividades económicas abrangidas pelas convenções referidas, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, sindicalizados ou não, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas nele referidas e trabalhadores ao seu serviço inscritos na Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Matalomecânica e Minas de Portugal.

3 — Não são objecto da presente extensão as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, desde 1 de Agosto de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Janeiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

**PE das alterações aos CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Quadros Técnicos de Desenho e entre a mesma federação de associações patronais e FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.**

Entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e entre a mesma federação de associações patronais e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1991, e 22, de 15 de Junho de 1991.

Considerando que apenas ficam abrangidas pelas supracitadas convenções as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do mesmo sector de actividade não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas conven-

ções mencionadas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais celebrantes;

Considerando a conveniência em uniformizar as condições de trabalho no sector de actividade abrangido;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1991, tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, ao abrigo no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho e entre a mesma federação de associações patronais e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1991, e 22, de 15 de Junho de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias pro-

fissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às relações de trabalho em empresas dos sectores das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais outorgantes dos CCT cujo âmbito agora se pretende estender.

3 — A presente PE não será igualmente aplicável aos trabalhadores filiados em organizações sindicais não outorgantes das convenções a estender que se encontrem abrangidas por convenções colectivas por elas celebradas, bem como a todos os trabalhadores filiados na Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

4 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas contratuais que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Agosto de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Janeiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

### PE das alterações aos CTT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro e entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros.

Entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outro e ainda entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros foram celebradas convenções colectivas de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991.

Considerando que apenas ficam abrangidas pelas supracitadas convenções as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do mesmo sector de actividade não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das pro-

fissões e categorias profissionais previstas nas convenções mencionadas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais celebrantes;

Considerando a conveniência em uniformizar as condições de trabalho do sector de actividade abrangido;

Considerando o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1991, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo

do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT celebrados entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outro e ainda entre a mesma federação de associações patronais e a FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pelas convenções referidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, que se en-

contrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas salariais, a partir de 1 de Agosto de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Janeiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

### **PE das alterações aos CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1991, foram publicadas as alterações às convenções mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações signatárias e a vantagem de uniformizar as condições de trabalho para o sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1991, e ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a alteração efectuada pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro:

Manda o Governo, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações aos CCT celebrados entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FSTIEP —

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço de profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias das convenções ao serviço de entidades patronais inscritas na associação outorgante.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, a partir de 1 de Agosto de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Janeiro de 1992. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*, Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social.

**PE das alterações ao CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sindr. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, foi publicada a alteração ao CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que a alteração ao CCT acima identificado apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Manda o Governo, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições da alteração ao CCT celebrado entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossis-

tas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas e, bem assim, aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e, quanto à tabela salarial, produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1991.

2 — As diferenças salariais resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitas em duas prestações de igual montante, mensais e sucessivas, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 2 de Janeiro de 1992. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Penada*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sindr. dos Técnicos de Vendas e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1991, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando o interesse de se conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10-4, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Traba-*

*lho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do

Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1991, são tornadas extensivas, sem prejuízo da aplicação directa de outras convenções existentes, a todas as entidades patronais que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção dos produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos signatários que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas na associação outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entre em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Setembro de 1991, podendo a diferença salarial resultante da retroactividade ser satisfeita em três prestações mensais e sucessivas de igual montante, vencendo-se a primeira no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 2 de Janeiro de 1992. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *António José Fernandes de Sousa*, Secretário de Estado Adjunto e do Comércio Externo.

## PE do CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outros e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, foi publicado o CCT entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros.

Considerando que ficam somente abrangidas pela convenção aludida as relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando ainda que a disciplina colectiva sobre dita se aplica apenas às relações de trabalho constituídas entre as entidades patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando, finalmente, a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições de trabalho do sector de actividade em causa;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1991, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelos Secretários de Estado do Tesouro e Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e outros e o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Em-*

*prego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1991, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associações patronais signatárias, que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias;
- b) A todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das associações patronais e sindicais signatárias e do Instituto de Seguros de Portugal não inscritos nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entre em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Junho de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios das Finanças e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Janeiro de 1992. — O Secretário de Estado do Tesouro, *José Monteiro Fernandes Braz*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.



**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros e do CCT entre a mesma associação patronal e o SLEDA — Sind. Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1991, e 11, de 22 de Março de 1991, foram publicadas as convenções colectivas de trabalho cujos outorgantes vão referidos na epígrafe, tendo a segunda sido objecto de uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1991.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais nelas previstas, umas e outras filiadas nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação das convenções de entidades patronais e trabalhadores deste sector de actividade aos quais as suas disposições não se aplicam por não se encontrarem filiados nas respectivas associações;

Considerando ser social e economicamente desejável a uniformização possível das condições de prestação de trabalho no sector da actividade em causa, considerando este que desde anos anteriores tem vindo a ser prosseguido com a emissão de portarias de extensão da regulamentação convencional então acordada;

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1991, o aviso a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro;

Ponderada a oposição que, dentro do prazo e nos termos estabelecidos no n.º 6 do mesmo artigo 29.º, foi deduzida por um interessado:

Manda o Governo, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

#### Artigo 1.º

1 — O conteúdo normativo do CCT celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Doméstico e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1991, e objecto de rectificação publicada no mesmo *Boletim*, n.º 25, de 8 de Julho de 1991, regulamentador das condições individuais de trabalho, é tornado extensivo a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade económica a que a convenção se aplica e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante,

desde que uns e outros se não encontrem inscritos nas associações sindicais a que se refere o n.º 2 deste artigo.

1.1 — A extensão determinada no n.º 1 é feita em concorrência com o CCT outorgado entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1989, que foi objecto da portaria de extensão publicada no mesmo *Boletim*, n.º 25, de 8 de Julho de 1989.

2 — A tabela de remunerações mínimas, que constitui o anexo II, à alteração convencional outorgada entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1991, bem como as disposições com expressão pecuniária da mesma alteração convencional, são tornadas extensivas a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade económica a que a alteração convencional se aplica e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante, desde que uns e outros se não encontrem inscritos nas associações sindicais a que se refere o n.º 1 deste artigo.

2.1 — A extensão determinada no n.º 2 é feita em concorrência com o CCT identificado no n.º 1.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante às tabelas de remunerações mínimas, desde 1 de Junho de 1991.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior podem ser satisfeitas em quatro prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 30 de Dezembro de 1991. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Teresa Paula de Oliveira Ricou*, Secretária de Estado do Comércio Interno.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, de uma portaria de extensão dos CCT mencionados em epígrafe, nos termos seguintes:

- 1) CCT entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1991, rectificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991:

- a) Na área da convenção, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;
- b) O disposto no número anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza sem filiação sindical ou representados por associações sindicais não outorgantes do CCT que na área referida na alínea anterior se encontrem ao serviço das entidades patro-

nais inscritas na associação patronal outorgante;

- 2) CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e CCT entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicados ambos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1991:

- a) Na área das convenções, no território do continente, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade económica regulada pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;
- b) De acordo com o referido no n.º 1), o disposto na alínea anterior não será aplicável aos trabalhadores do comércio e de portaria, vigilância e limpeza que na área mencionada na alínea anterior se encontrem ao serviço das entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante;

- 3) Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados no presente processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso.

**Aviso para PE dos CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1991, e 47, de 22 de Dezembro de 1991, respectivamente, por

forma a tornar aplicável a regulamentação deles constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizam, e os trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe, representadas pela associação patronal outorgante, bem como à JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência do contrato

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1991.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 120\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para a cláusula dos subsídios de Natal e de férias.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — .....

2 — .....

3 — (Eliminado.)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

Mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1981, e 47, de 22 de Dezembro de 1990, com excepção das agora revistas.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	95 000\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	88 000\$00
III	Chefe de vendas .....	84 000\$00
IV	Chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Programador de aplicações ou informática ..... Guarda-livros .....	79 000\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras... Secretário de direcção ..... Encarregado de fogueiro .....	69 900\$00
VI	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor ..... Prospector de vendas ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> classe ..... Operador de máquinas de contabilidade ..	66 900\$00
VII	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ou gravador de dados ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Cobrador ..... Apontador ..... Recepcionista ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	61 600\$00
VIII	Terceiro-oficial ..... Telefonista ..... Demonstrador ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> classe ..... Ajudante de motorista .....	57 700\$00
IX	Contínuo maior ..... Porteiro ..... Guarda ..... Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de carga ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	51 600\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de fogoeiro dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos .....	46 300\$00
XI	Servente de limpeza ..... Contínuo dos 18 aos 20 anos .....	46 000\$00
XII	Paquete até 17 anos .....	31 000\$00

Porto, 12 de Novembro de 1991.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:  
(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos sindicatos seus filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
Custódio da Silva.

Entrado em 3 de Janeiro de 1992.

Depositado em 7 de Janeiro de 1992, a fl. 100 do livro n.º 6, com o n.º 8/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APOMERA — Assoc. Portuguesa de Médicos Radiologistas e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 3.ª

###### Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações mínimas e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Setembro de 1990.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferências e deslocações

##### Cláusula 24.ª

###### Deslocações

4 —  
a) Um subsídio de 160\$ por cada dia completo de trabalho;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 750\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 3000\$.

### CAPÍTULO VI

#### Da retribuição

##### Cláusula 25.ª

###### Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1755\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2990\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 2655\$.

##### Cláusula 26.ª

###### Serviço de urgência

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 745\$, 1260\$ e 2250\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 950\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 280\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Retroactivos

Os retroactivos poderão ser pagos em prestações até ao final do mês de Outubro de 1991.

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I-A	Técnico superior de laboratório .....	90 000\$00
I-B	Contabilista/técnico de contas .....	81 600\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção .....	70 900\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas. Técnico de análises clínicas ..... Técnico de radiologia ..... Técnico de radioterapia ..... Primeiro-escriurário .....	63 400\$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas ..... Dactilógrafo com mais de seis anos ..... Encarregado de câmara escura ..... Estagiário técnico paramédico ..... Motorista de ligeiros ..... Praticante ..... Segundo-escriurário .....	54 250\$00
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Terceiro-escriurário .....	47 750\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Auxiliar de radiodiagnóstico ..... Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário dos 1.º e 2.º anos .....	44 700\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	40 100\$00

Lisboa, 16 de Setembro de 1991.

Pela APOMERA — Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas;

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *Maria Leonor Mesquita*.

Entrado em 27 de Dezembro de 1991.

Depositado em 2 de Janeiro de 1992, a fl. 100 do livro n.º 6, com o n.º 7/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foram acordadas as alterações do AE em vigor, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985, com alterações subsequentes, nos termos a seguir indicados.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito geográfico e pessoal

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., como entidade patronal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas no anexo I representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á o presente AE em todas as suas cláusulas, com as ressalvas próprias do regime de contrato a termo previsto na lei.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e durará pelo prazo de 12 meses.

##### Cláusula 3.ª

###### Denúncia e revisão

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretendam rever, sob pena da sua ineficácia.

2 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite.

3 — A resposta referida ao número anterior deverá ser enviada nos 30 dias seguintes ao da recepção da proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do AE deverão iniciar-se nos 15 dias posteriores à recepção da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.ª

###### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste AE (anexo II), entendem-se

como condições gerais de admissão de trabalhadores;

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) 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 específicos da Companhia de conteúdo jus-laboral eventualmente existentes.

##### Cláusula 5.ª

###### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período legal mínimo, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 60 dias, de efectiva prestação de serviço, e para os quadros e chefias, que será até seis meses, mas, nestes casos, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência ou antes, se a Companhia o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Presume-se que a Companhia renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem, por sua iniciativa, tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato, em virtude daquela oferta.

##### Cláusula 6.ª

###### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A Companhia deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento por escrito de que pode ser demitido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o reinício de funções por aquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — A retribuição do trabalhador substituto não poderá ser inferior à da categoria profissional e escalão contratual do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, se lhes for reconhecida competência profissional, ouvido o delegado sindical respectivo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos, dentro de 60 dias após a entrada em vigor do presente AE e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro enviado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social referente aos trabalhadores ao serviço por ele abrangidos, por categorias, do qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e ordenado respectivo.

2 — A Companhia afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes dos anexos I e II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — As categorias profissionais que envolvam funções de chefia ou coordenação serão preenchidas, em princípio, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, ouvida a comissão sindical ou intersindical.

4 — A criação de novas categorias profissionais poderá ter lugar por propostas de qualquer das partes que assinem este AE, desde que para tal exista concordância entre a Companhia e o sindicato respectivo e seja dado conhecimento prévio aos restantes sindicatos.

5 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a prévia definição quer do núcleo das respectivas tarefas quer do grupo, grau e classe em que serão integradas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Registo de desempregados

Quando a Companhia pretender admitir ao seu serviço qualquer profissional, consultará o registo de desempregados do sindicato respectivo, salvo se a premência da admissão o não permitir.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Sem prejuízo do disposto no anexo III, «Condições específicas», constitui promoção a passagem por mérito de um profissional a um escalão superior ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Constitui acesso a promoção automática decorrente do tempo de permanência máxima na situação anterior.

3 — Todo o trabalhador que atinja o limite do acesso automático da sua carreira profissional poderá, mediante informação devidamente fundamentada dos seus superiores hierárquicos demonstrativa das suas boas qualidades profissionais ou por desempenho correspondente ao enriquecimento qualitativo da sua função, ser promovido ao grupo imediatamente superior àquele em que se encontrava anteriormente, depois de consultado o delegado sindical respectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

- Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- 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;
- Exigir, por princípio, a cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas e intelectuais;
- Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Proporcionar aos trabalhadores fato e calçado complementares e adequados à execução do seu trabalho;
- Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, lhes sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço, sem prejuízo, no entanto, do disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para e do trabalho;

- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes, de acordo com a respectiva legislação e o disposto neste AE;
- 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) Subsidiar o transporte dos trabalhadores de e para a sua residência, desde que a Companhia não lhes proporcione meios de transporte próprios e os trabalhadores residam no momento da admissão para para além de 2 km do local de trabalho;
- m) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;
- n) Prestar às associações sindicais outorgantes informações e esclarecimentos específicos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE;
- o) 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;
- p) Sempre que haja possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da Companhia os transportes próprios e instalações adequadas dentro da Companhia para reuniões gerais dos trabalhadores, desde que visem os seus interesses laborais;
- q) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- r) 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;
- s) Requisitar os livretes do horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- t) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho suplementar neles registado;
- u) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente AE;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Companhia que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo da gestão, nos termos da lei e deste AE;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham profissionalmente de privar;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- 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;
- m) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias 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 desse 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) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo havendo mudança de categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual deverá ser dado conhecimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- e) Baixar a categoria profissional, salvo acordo escrito do trabalhador, do qual deverá ser dado conhecimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias;
- h) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que facilmente se comprove não possuir condições de segurança ou para que manifestamente não tenha aptidão;



- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito, salvo nos termos legais;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- k) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- l) Praticar o *lock-out*.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Controlo de actividade da Companhia

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo e vigilância da actividade da Companhia.

2 — Estas funções serão exercidas pela comissão de trabalhadores, que obterá exclusivamente do conselho de administração da Companhia os necessários elementos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Companhia enviará mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que lho autorizem por escrito, 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.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 — Compete à Companhia estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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 intersindical e, na falta desta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo, que se pronunciará no prazo de cinco dias úteis.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e uma horas e quinze minutos a partir de 1 de Agosto de 1991 e de quarenta horas a partir de 1 de Janeiro de 1992, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na Companhia à data da entrada em vigor deste AE e dos que resultem da sua aplicação.

2 — A duração do trabalho normal não poderá exceder oito horas e quinze minutos e oito horas, respectivamente, durante os períodos mencionados no número anterior.

3 — O período normal de trabalho diário 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.

4 — 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.

5 — 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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — A Companhia e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Salvo por motivos atendíveis expressamente reconhecidos pela Companhia, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos casos seguintes:

- a) Quando a Companhia tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a Companhia esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

5 — 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 20.<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 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 no livrete fornecido pelo sindicato respectivo.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes limites máximos:

- a) Dez horas semanais;
- b) Cento e sessenta horas anuais;
- c) Duas horas por dia.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de 75 %.

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 23.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador será necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — Os técnicos, os encarregados e em geral todos os quadros e chefias e as categorias profissionais que o justifiquem 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; a isenção não abrangerá, em caso algum, o eventual trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

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

### Cláusula 24.<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, a integrar nos subsídios de Natal e de férias.

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 50.<sup>a</sup> A remuneração especial integrará os subsídios de Natal e de férias.

3 — A escala a que se refere o número anterior será a estabelecida entre a Companhia e o sindicato representativo dos trabalhadores por ela abrangidos.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o prestado entre as 20 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 igual ou superior a três horas.

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm rotação periódica após o decurso dos dias de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio de 25 % para dois turnos rotativos com folga fixa, calculados sobre a remuneração de base contratual nominal e diuturnidades.

4 — Este subsídio será incluído nas férias e no subsídio de Natal.

5 — O número de horas semanais praticadas pelos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder o número de horas previsto na cláusula 18.<sup>a</sup> ou horários inferiores que os mesmos estivessem a praticar.

6 — O prolongamento ou a antecipação do turno serão remunerados como trabalho suplementar, não podendo exceder duas horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção ou assistência

1 — Os trabalhadores que, escalados para o efeito, estejam à disposição da Companhia nos dias de descanso semanal e dias feriados terão direito a receber mensalmente um subsídio no valor de 8% sobre a sua remuneração de base e diuturnidades e o subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — As escalas a que alude o número anterior serão divididas por dias de descanso e por dias de feriado, sendo assim independentes uma da outra.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de prevenção ou assistência serão escalados, em relação aos dias de descanso, de modo que entre dois serviços de prevenção ou assistência por si prestados mediem, pelo menos, oito semanas.

4 — O atrás disposto não se aplica às situações de avanço na escala derivado de ausência por férias ou doença do trabalhador inicialmente escalado.

5 — O subsídio previsto no n.º 1 integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a cumprir serviço militar

Os trabalhadores a cumprir serviço militar poderão solicitar o trabalho na Companhia durante os períodos intercalares de licença, desde que para tal tenham obtido permissão da autoridade militar respectiva.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho ocorra dentro ou fora do local habitual.

#### 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>

##### Garantia dos trabalhadores nas deslocações normais

Dada a extensão territorial da área da Companhia, esta fornecerá transporte gratuito desde a sede às bases de trabalho e volta.

#### Cláusula 33.<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 34.<sup>a</sup>

##### Garantias 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.

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

5 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será retribuído como trabalho suplementar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 31.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup>

2 — Em princípio, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

3 — 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 36.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador terá direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento, lavandaria e alimentação; nas deslocações em Portugal continental as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 34.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b);
- c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo I;
- d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, companheiro(a), filhos, irmãos ou pais.

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

#### Cláusula 37.<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 lhe 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 médica nesse sentido.

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

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia 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 38.<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 39.<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 da residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocação em viatura própria

Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da Companhia, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25 % ou 12 % do preço da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

#### Cláusula 41.<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 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo I.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — A Companhia é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador preste

serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária.

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, classe, grau ou 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, os 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.

4 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como suplementar, não contando, todavia, para os limites constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio igual ao tempo de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano, nos termos do n.º 6.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença prolongada devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos proporcionais do subsídio de Natal entende-se por tempo de serviço aquele em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.<sup>a</sup>

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, o direito ao subsídio é proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que respeita o subsídio. Em caso de doença, a Companhia complementará o subsídio de Natal que seja suportado na parte correspondente pela segurança social.

#### Cláusula 45.<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 anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, excepto se esse aumento corresponder a uma promoção posterior ao gozo de férias.

#### Cláusula 46.<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 I, 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 47.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade no valor de 4% sobre a remuneração do grupo 6 por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

3 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que se tiverem adquirido.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

Os trabalhadores que, embora não pertencendo ao quadro de chefias, sejam arvorados para orientação de

um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de controlo ou chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

#### 1 — A Companhia pagará:

- a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I 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 se tiver ficado a dever a reuniões gerais de trabalhadores nos termos do n.º 7 da cláusula 64.<sup>a</sup>, caso em que o subsídio será de valor integral.

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

3 — Este subsídio não será aplicável no caso de o empregado ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 50.<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 5 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — O dia de 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 51.<sup>a</sup>

##### Feriados

#### São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Sexta-Feira Santa;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;

- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado municipal.

#### Cláusula 52.<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 53.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Companhia têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, ou 22 úteis, à sua escolha, excepto no ano de admissão, em que esse período será proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

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

3 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão gozadas nos meses de Maio a Outubro;
- b) As férias deverão ser gozadas em princípio num único período; poderão, no entanto, ser repartidas, mas sempre que tal aconteça, um dos períodos não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

4 — 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 não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

5 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Companhia ou, em casos especiais, fora dela.

6 — Por conveniência do trabalhador ou do seu agregado familiar, nomeadamente para os naturais da Madeira ou Açores, poderão acumular-se férias de dois anos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A Companhia poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical ou o delegado sindical respectivo, o fundamente com a necessidade de evitar riscos de danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

3 — A Companhia poderá também determinar o adiamento das férias nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Companhia.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Companhia, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

6 — Se a Companhia não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Companhia com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A Companhia indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

#### Cláusula 55.<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.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, 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 56.<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 na cláusula o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e o respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Companhia pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que se venceriam em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A Companhia, quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Considera-se que a Companhia não cumpriu a obrigação de conceder férias quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda dentro do prazo máximo de oito dias ao pedido da informação solicitado por escrito pelo trabalhador ou alguém que o represente.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a Companhia incorra por violações das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados

para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório de ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 63.<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:

- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- 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 64.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1) Casamento.....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão de casamento.
2) Falecimento do 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 cinco dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	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 e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4) Funeral de parentes citados nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5) Nascimento de filhos .....	Dois 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.
6) Prática de actos necessários inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais	Até cinco dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais; até seis horas mensais, os delegados sindicais, ou até dez horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical.	Este crédito de tempo deverá ser comunicado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais.



Motivo	Tempo de falta	Justificação
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membros dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores .. Subcomissão de trabalhadores Comissão coordenadora .....	Quarenta horas mensais ..... Oito horas mensais ..... Cinquenta horas mensais .....	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
c) No exercício de funções de segurança social ou autárquicas.	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a Companhia.	—
d) No exercício de funções de bombeiro.	Até ao limite do tempo indispensável ...	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.
7) Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores. b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano ..... Até quinze horas por ano .....	Mediante comunicação das respectivas comissões ou sindicatos.
8) Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de um dia além do das provas.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9) 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.	O que for considerado indispensável ....	Apresentação da 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 de falta nas condições exigidas. Documento 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.
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.	—	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.
10) Doação gratuita de sangue .....	Até um dia por trimestre .....	Comprovação documental dos serviços que procederam à colheita.
11) Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela Companhia para a justificação da falta.	—	—

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas pelo membro da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referido no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.<sup>a</sup>;
- b) As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- d) As 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 dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias úteis consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

#### Cláusula 68.<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 presunham 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, nos termos previstos na cláusula 6.<sup>a</sup>

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<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 serviço militar, 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 pressuponham 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 13.º mês (subsídio de Natal), sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 44.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes, sem prejuízo, em qualquer caso, nomeadamente, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer benefício concedido pela Companhia.

2 — Durante o período da gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — As trabalhadoras grávidas, avisando previamente a Companhia, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

4 — No período de parto, concessão de uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto.

5 — No caso de aborto pré-natal ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será determinado pelo médico, em função das condições de saúde da trabalhadora, no mínimo de 30 dias.

6 — Durante a licença referida nos números anteriores, a mulher trabalhadora terá direito a que a Companhia lhe adiante mensalmente o subsídio da segurança social a que tenha direito, que será reembolsado por inteiro logo que se verifique o seu pagamento pela segurança social.

7 — Após o parto e sem prejuízo da retribuição, concessão de dois períodos por dia, até uma hora cada um, para aleitação e assistência ao filho até à idade de um ano.

8 — Caso a mãe trabalhadora não utilize os dois períodos referidos no número anterior, terá direito a um subsídio de aleitação de valor nunca inferior ao da retribuição de uma hora diária.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional te-

rão os seguintes direitos especiais além de outros consignados na legislação vigente:

- 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.

#### Cláusula 72.<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 inspeção 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 menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A Companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos legais.

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 74.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres legais e dos que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 150 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção ocorreu.

### Cláusula 75.<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) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) 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, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

5 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

6 — A suspensão, em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave, poderá atingir 20 dias.

7 — 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 76.<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 a) da cláusula 12.<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 fun-

ções 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 estão, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Companhia.

### Cláusula 77.<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 78.<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 76.<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 79.<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, mediante 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, po-

dendo 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, à comissão 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, pela ordem indicada, bem como, no caso da alínea d) do n.º 3, à associação sindical.

6 — A falta das formalidades referidas nos n.ºs 3 e 5 anteriores determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

8 — Tratando-se da infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo para o efeito ouvir o respectivo delegado sindical ou o sindicato.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo 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 81.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

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 nos termos do n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 59.<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 82.<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 83.<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 previstas na cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa por parte da Companhia

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da Companhia o comportamento culposos 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) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) 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 pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Consequência de despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 83.<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 pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 87.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 86.<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) a g) do número anterior, não exonera a Companhia da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 87.<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 86.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 88.<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 30 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 15 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.

4 — O duplicado da comunicação prevista no n.º 1 será assinado pela Companhia e devolvido ao trabalhador.

## Cláusula 89.<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 à cessação dos contratos de trabalho e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 87.<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 XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 90.<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 delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) Comissão intersindical — organização de delegados sindicais representantes dos vários sindicatos.

#### Cláusula 91.<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.

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) ou por um terço ou 50 trabalhadores na respectiva unidade de produção ou na hipótese prevista no n.º 2.

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

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Companhia podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Instalações das comissões sindicais

A Companhia é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da Companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## Cláusula 93.<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 6 da cláusula 64.<sup>a</sup>

## Cláusula 94.<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 95.<sup>a</sup>

### Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para intervir 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 quotização 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.

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 96.<sup>a</sup>

### Reuniões em órgãos de gestão da 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, poderão 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 XII

### Comissão paritária

## Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

Três representantes da Companhia;  
Três representantes dos sindicatos.

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 a voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Emprego e da Segurança 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 ou telegrama, deverá constar a ordem de trabalhos.

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 vinculadas, passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais internas

## Cláusula 98.<sup>a</sup>

Complementos de pensões de reforma  
e pensões de sobrevivência

Complemento de pensão de reforma

1 — A Companhia garantirá aos trabalhadores com 10 ou mais anos de serviço nos seus quadros de pes-



soal que se reformarem por velhice ou invalidez um complemento da pensão de reforma cujo montante será calculado com base na diferença entre a pensão de reforma que for atribuído pelo regime de segurança social e o vencimento base do trabalhador à data da reforma em função do número de anos de antiguidade e percentagem seguintes:

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 %.

2 — Sem prejuízo das situações vigentes à presente data, os complementos de reforma serão calculados para o vencimento base que o trabalhador auferir no mês em que atinja a idade legal de reforma.

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, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data da reforma efectiva.

Pensão ou complemento da pensão de sobrevivência

A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido ou mulher) ou, na falta destes, 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 99.<sup>a</sup>

Comparticipação nas despesas de saúde

A Companhia comparticipará com 75% das despesas de saúde efectuadas pelo trabalhador até ao limite fixado pela Companhia em Janeiro de cada ano.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

Manutenção de regalias anteriores

Por efeito da aplicação das disposições deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela Companhia relativas a subsídios complementares.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

Entrada em vigor da tabela de remunerações

1 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a 1 de Agosto de cada ano.

2 — A tabela de remunerações mínimas produzirá também efeitos quanto ao subsídio de férias vencido em 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula transitória

Disposição geral e transitória

Se a inflação no período compreendido entre 1 de Agosto de cada ano e 31 de Julho do ano seguinte for superior ao valor negociado, o diferencial em excesso corrigirá a tabela salarial que servirá de base para a próxima revisão.

#### ANEXO I

Grupos	Categorias profissionais	Graus/ classes	Remunerações normais
1	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	VI	185 200\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	V	163 900\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	IV	136 500\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	III	122 700\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	II	102 900\$00
	Licenciado (Engenharia ou Medicina Veterinária)/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	I	89 200\$00
	Bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	I-A	79 700\$00

Grupos	Categorias profissionais	Graus/ classes	Remunerações normais
2	Chefe de oficinas de mecânica	II	102 900\$00
3	Chefe de oficinas de mecânica Encarregado geral (construção civil) Secretário de administração	I — II	94 900\$00
4	Auxiliar de veterinária ..... Encarregado ..... Equitador/picador ..... Escriturário principal ..... Guarda florestal auxiliar principal ..... Secretário de administração	III III II — — I	89 100\$00
5	Auxiliar de veterinária ..... Electricista auto ..... Electricista (oficial) ..... Equitador/picador ..... Escriturário ..... Guarda florestal auxiliar ..... Mecânico de automóveis ..... Serralheiro mecânico ..... Soldador ..... Torneiro mecânico	II Principal Principal I 1.ª classe 1.ª classe Principal Principal Principal Principal	77 100\$00
6	Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética ..... Auxiliar de veterinária ..... Electricista auto ..... Electricista (oficial) ..... Encarregado ..... Escriturário ..... Fiel de armazém ..... Guarda florestal auxiliar ..... Mecânico de automóveis ..... Serralheiro mecânico ..... Soldador ..... Torneiro mecânico	III I 1.ª classe 1.ª classe II 2.ª classe Principal 2.ª classe 1.ª classe 1.ª classe 1.ª classe 1.ª classe	71 500\$00
7	Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética ..... Contínuo ..... Electricista auto ..... Electricista (oficial) ..... Encarregado ..... Escriturário ..... Mecânico de automóveis ..... Motorista ..... Moto-serrista (a) ..... Serralheiro mecânico ..... Soldador ..... Telefonista/operador de rádio Torneiro mecânico	II Principal 2.ª classe 2.ª classe I 3.ª classe 2.ª classe — — 2.ª classe 2.ª classe — 2.ª classe	61 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Graus/ classes	Remunerações normais
8	Apontador ..... Auxiliar de agro-pecuário, florestal e cinegética ..... Carpinteiro ..... Fiel de armazém ..... Mecânico de automóveis ..... Pedreiro ..... Pintor ..... Serralheiro mecânico ..... Soldador ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico	Mais de um ano I 1.ª classe 1.ª classe 3.ª classe 1.ª classe 1.ª classe 3.ª classe 3.ª classe 1.ª classe 3.ª classe	57 900\$00
9	Apontador ..... Arrozeiro (a) ..... Contínuo ..... Electricista (pré-oficial) ..... Lubrificador ..... Operador de máquinas agrícolas industriais	Até um ano — 1.ª classe 2.º ano 1.ª classe —	54 900\$00
10	Carpinteiro ..... Contínuo ..... Electricista (pré-oficial) ..... Fiel de armazém ..... Lubrificador ..... Operador de máquinas agrícolas ..... Pedreiro ..... Pintor ..... Telefonista	2.ª classe 2.ª classe 1.º ano 2.ª classe 2.ª classe — 2.ª classe 2.ª classe 2.ª classe	52 000\$00
11	Campino ..... Espalhador de produtos químicos ..... Limpador de árvores ou podador (a) ..... Ordenador/tratador de gado leiteiro	— — — —	49 900\$00
12	Ajudante de construção civil Ajudante de fiel de armazém Tratador/guardador	— — —	48 500\$00
13	Ajudante de ordenhador/tratador de gado leiteiro ..... Capataz agrícola ..... Guarda de propriedade ..... Trabalhador agrícola ..... Trabalhador de limpeza	— II — II —	47 600\$00
14	Ajudante de tratador/guardador ..... Capataz agrícola ..... Trabalhador agrícola	I I I	45 400\$00

(a) Retribuição a atribuir sazonalmente a trabalhadores de categorias iguais ou inferiores que executem as respectivas tarefas.

#### Refeições em deslocações:

Almoço/jantar/ceia .....	1 160\$00
Pequeno-almoço .....	250\$00
Subsídios para grandes deslocações .....	870\$00
Abonos para falhas/mês .....	3 670\$00
Subsídio de chefia/mês .....	5 230\$00
Subsídio de alimentação/dia .....	550\$00

# ANEXO II

## Categorias profissionais e definição de funções

Categoria profissional	Definição de funções
Ajudante de construção civil .....	Trabalhar nas obras, azeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença.
Ajudante de fiel de armazém .....	Coadjuvar o fiel de armazém nas respectivas tarefas.
Ajudante de ordenhador/tratador de gado leiteiro .....	Proceder à limpeza e preparação para a ordenha. Coadjuvar o ordenhador/tratador.
Ajudante de tratador/guardador .....	Auxiliar o tratador/guardador.
Apontador .....	Proceder à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais e ferramentas, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.
Arrozeiro (a) .....	Preparar os terrenos para a sementeira ou plantação. Executar todas as operações necessárias àqueles e ao bom desenvolvimento da seara.
Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética .....	Coadjuvar um ou mais encarregados ou técnicos.
Auxiliar de veterinária .....	Auxiliar o veterinário no serviço de tratamento e profilaxia, podendo competir-lhe a inseminação artificial, sempre sob a orientação do veterinário.
Campino .....	Exercer tarefas inerentes à categoria do tratador/guardador. Responsabilizar-se pelo manejo do gado. Intervir em nome da Companhia em certames, cortejos ou outras festividades em que aquela participa, reportando-se directamente ao encarregado do sector.
Capataz agrícola .....	Orientar e controlar os trabalhos a executar por um grupo de trabalhadores. Executar tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.
Carpinteiro .....	Trabalhar predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.
Chefe de oficinas de mecânica .....	Coordenar, dirigir e controlar o trabalho das oficinas sob sua responsabilidade.
Contínuo .....	Acompanhar e informar os visitantes. Entregar documentos e objectos inerentes ao serviço interno. Estampilhar e entregar correspondência. Prestar serviço de reprodução de documentos e endereçamento. Atender e efectuar chamadas telefónicas e ou radiotelefónicas.
Contínuo principal .....	Executar tarefas de contínuo e outras de maior responsabilidade. Coordenar o serviço de outros contínuos.
Electricista auto .....	Instalar, reparar, conservar e ensaiar circuitos e aparelhagem eléctrica em viaturas, máquinas e outros equipamentos.
Electricista (oficial) .....	Executar todos os trabalhos da sua especialidade e assumir a responsabilidade dessa execução.
Electricista (pré-oficial) .....	Coadjuvar os oficiais e, cooperando com eles, executar o trabalho de menor responsabilidade.
Equitador/picador .....	Orientar o pessoal de cavalaria, dirigir e executar os trabalhos de desbaste e ensino de equinos, sendo o responsável pela sua integridade e de seus atavios, carruagens e arreios.
Encarregado .....	Dirigir actividades em núcleos de produção ou serviços.
Encarregado geral (construção civil) .....	Superintender na execução de um conjunto de obras em diversos locais.
Escriturário .....	Executar várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redigir relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tirar as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examinar o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e compilar os dados que são necessários para preparar as respostas; elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; receber pedidos de informações e transmiti-los à pessoa ou serviço competentes; pôr em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelecer o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atender os candidatos às vagas existentes, informá-los das condições de admissão e efectuar registos de pessoal; preencher formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Companhia; ordenar e arquivar notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elaborar dados estatísticos; acessoriamente, notar em estenografia, escrever à máquina e operar com máquinas de escritório; verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins; para esse efeito, percorrer os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verificar as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto e calcular, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verificar se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença; pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificação de faltas ou atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.
Escriturário principal .....	Executar as tarefas mais exigentes da secção que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes.
Espalhador de produtos químicos (a) .....	Executar trabalhos com produtos químicos.
Fiel de armazém .....	Responsabilizar-se pela recepção, arrumação, guarda, conservação, controlo, embalagem e expedição dos artigos de aprovisionamento ou das produções procedendo aos devidos registos e emissões de guias.
Fiel de armazém principal .....	Desempenhar as tarefas previstas para fiel de armazém, mas que, devido aos produtos armazenados quer em volume, quer em tipo ou diversidade, sejam ou não produzidos pela Companhia, dispõe de uma relativa autonomia e, em conformidade, detém uma maior responsabilidade na sua conservação e tratamento, movimentando ainda os produtos agrícolas de e para os outros locais de armazenagem.
Guarda florestal auxiliar .....	Executar tarefas relacionadas com a produção e ordenamento florestal e exercer funções de policiamento e fiscalização, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação complementar.

Categoria profissional	Definição de funções
Guarda de propriedade .....	Zelar pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda. Registrar ou controlar as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária dos graus I e II.	Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes: prestar assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Companhia, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizar os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na Companhia ou a ela acessíveis; não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da Companhia, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da Companhia. Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Companhia, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau III.	Esta designação é aplicável aos licenciados cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na Companhia ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes: tomar decisões autónomas e actuais por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos; podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua. As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Companhia, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau IV.	Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilita ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes: dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da Companhia; avaliar autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados, fundamentar propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassarem o seu nível de responsabilidades. Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da Companhia desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua. Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau V.	Esta designação é aplicável aos licenciados detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo lhes permitem assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes: dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos do(s) respectivo(s) sector(es) da Companhia e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade; chefiar, coordenar e controlar sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da Companhia, podendo participar na definição das políticas gerais da Companhia, incluindo política salarial; como técnicos ou especialistas, dedicar-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ao pouco comuns.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau VI.	Esta designação é aplicável aos licenciados que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiram, dentro de uma especialização ou num domínio de actividade, responsabilidades e grau de autonomia. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes: dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa condicionadas pela observância das políticas da Companhia, em cuja definição podem participar; chefiar, coordenar e controlar a actividade de sector da Companhia numa das suas áreas de gestão, tomando decisões de carácter estratégico com implicações no funcionamento, posição externa e resultados da Companhia; como técnicos ou especialistas, dedicar-se ao estudo, investigação ou solução de questões especializadas e ou com conteúdo de inovação, apresentando soluções de interesse teórico, económico ou estratégico.
Limpador de árvores ou podador (a) .....	Executar determinadas tarefas que se destinam a fortalecer a planta, tais como o corte de ramos de árvores ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento da planta.
Lubrificador .....	Proceder à lubrificação dos veículos e equipamentos e às mudanças e ou atestos de óleo dos diversos órgãos e executar os serviços complementares inerentes.
Mecânico de automóveis .....	Detectar as avarias mecânicas, reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores e executar os trabalhos relacionados com esta mecânica.
Motoristas (pesados ou ligeiros) .....	Conduzir veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Zelar, sem execução mas responsavelmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades responsáveis, em caso de avaria ou acidente. Orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Categoria profissional	Definição de funções
Moto-serrista (a)..... Operador de máquinas agrícolas .....	Executar serviços com moto-serras, nomeadamente no corte de madeira e abate de árvores. Conduzir e manobrar tractores e outras máquinas e alfaías agrícolas na execução de diversos trabalhos agrícolas. Cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos de que é operador.
Operador de máquinas agrícolas industriais ...	Conduzir e manobrar máquinas industriais (escavadoras, retro-escavadoras, etc.) utilizadas no âmbito das actividades da Companhia. Cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos de que é operador.
Ordenhador/tratador de gado leiteiro.....	Proceder de maneira manual ou mecânica à ordenha. Alimentar, tratar e vigiar o gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais. Zelar pela conservação das vedações.
Pedreiro .....	Executar alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.
Pintor .....	Preparar e executar qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.
Profissional de engenharia do grau I .....	Executar trabalho técnico simples e ou de rotina, podendo-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos e apoio à execução de tarefas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro técnico mais qualificado; estudar a aplicação de técnicas fabris e de exploração agrícola, pecuária e silvícula; poder participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaio ou projectos de desenvolvimento; elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia, poder tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina; ter o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados; poder ter funções de chefia, no limite do segundo nível de chefias do organograma da Companhia, distribuindo e verificando os trabalhos de outros técnicos do terceiro nível do referido organograma.
Profissional de engenharia do grau II .....	Dar colaboração a profissionais de engenharia ou a outros técnicos mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial de exploração; poder participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento; estar mais ligado à solução de problemas do que a resultados finais; decidir dentro da orientação global estabelecida pelos níveis hierárquicos superiores. Poderá exercer funções de chefia, especialmente nos sectores de produção ou de serviços, nos limites do segundo ou do primeiro níveis de chefia do organograma da Companhia. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou de outro técnico mais qualificado sempre que necessite. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum, no âmbito do sector respectivo. Utiliza a experiência acumulada pela Companhia, dando colaboração a profissionais de engenharia ou a outros técnicos de um grau superior.
Profissional de engenharia do grau III .....	Executar trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela Companhia é reduzida a trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão; poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas agro-pecuárias, silvícolas e fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações; poderá exercer funções de chefia do primeiro nível do organograma da Companhia, tomando decisões de responsabilidade a curto e médio prazos, com subordinação aos planos de actividade aprovados; ter actividades técnico-comerciais que poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos; coordenar planificações e processos fabris e interpretar resultados de computação. Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba a orientação técnica em problemas invulgares e complexos. Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros, cuja actividade pode agregar ou coordenar. Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões. Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento, com exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros técnicos de nível equivalente.
Profissional de engenharia do grau IV .....	Exercer funções do primeiro nível de chefia directa e contínua. Procurar o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização. Proceder à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, agro-pecuárias e silvícolas, fabris, projectos e outras. Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico de nível equivalente, nomeadamente a nível de gestão de núcleos de produção, de serviços ou de planeamento, tomando a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiado. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação. Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica, e ter responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisa. Recebe os trabalhos com simples indicações do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos. Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividades com fim e realização independentes.
Profissional de engenharia do grau V .....	Supervisar a equipa de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; chefiar e coordenar diversas actividades de estudo e de desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia; tomar decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio, objectivos a longo prazo ou alteração dos planos globais aprovados; resolver problemas complexos apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico; receber o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Categoria profissional	Definição de funções
Profissional de engenharia do grau VI .....	Pode exercer cargos de responsabilidade directiva; investigar, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível; participar na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da Companhia; assessorar e dar parecer, com categoria reconhecida na sua especialidade de engenharia. Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores. Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da Companhia. Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da Companhia, para atingir os objectivos estabelecidos.
Secretário de administração .....	Ocupar-se do secretariado específico da Administração da Companhia. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário de secretariado; providenciar e prestar apoio à realização das reuniões de trabalho dos órgãos sociais da Companhia e à realização de contratos e escrituras.
Serralheiro mecânico .....	Executar peças, montar, reparar e conservar vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno .....	Ligar entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau I.	Executar trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior); estudar a aplicação de técnicas e processos. Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento; pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina. O seu trabalho é orientador e controlado permanentemente quanto à aplicação nos métodos e interpretação dos resultados. Poderá ter funções de chefia.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau II.	Executar trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na Companhia e dar assistência a outros quadros superiores. Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento como trabalhador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade. Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais. Decidir dentro da orientação estabelecida pela chefia; actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente, deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite. Poderá ter funções de coordenação e orientar outros técnicos numa actividade comum.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau III.	Executar trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na Companhia. Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas e coordenar técnicas da especialidade. As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica. Coordena e orienta profissionais de nível inferior. Pode participar em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau IV.	Supervisar directa e continuamente outros técnicos, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; coordenar actividades complexas de gestão e de administração; tomar decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades. Pode distribuir e dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau V.	Supervisar várias equipas em que participam outros quadros superiores integrados dentro das linhas básicas de orientação da Companhia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas; chefiar e coordenar equipas de estudo, de planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; tomar decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamento e materiais.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau VI.	Exercer cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados; investigar, dirigir de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da Companhia, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível; tomar decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da Companhia que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro, ou executar funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida por capacidade comprovada para trabalho autónomo.
Telefonista .....	Ocupar-se, na central telefónica, exclusivamente das ligações telefónicas.
Telefonista/operador de rádio .....	Executar as tarefas previstas para a categoria de telefonista, operando ainda com um emissor-receptor.
Torneiro mecânico .....	Executar, num torno mecânico, copiados ou programados, trabalhos de torneamento de peças por desenho ou peça modelo. Preparar, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Categoria profissional	Definição de funções
Trabalhador agrícola.....	Executar no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços de apoio à exploração todas as tarefas agrícolas que não possam ser enquadradas em qualquer uma das outras categorias profissionais.
Trabalhador de limpeza.....	Desempenhar o serviço de limpeza nas instalações.
Tratador/guardador.....	Alimentar, tratar e vigiar o gado bovino, equino ou ovino. Limpar as instalações dos animais. Zelar pela conservação das vedações.

### ANEXO III

#### Condições específicas

##### I — Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária

##### 1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigida aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, a Companhia obriga-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo no prazo de oito dias um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a Companhia ao admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- Terão um período de experiência de seis meses;
- Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem termo;
- Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), passará a licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhe estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

1.7 — Não ficam abrangidos pelo cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da Companhia que, tendo entretanto adquirido licenciatura em Engenharia/Medicina Veterinária, transitem para o inerente grupo profissional.

1.8 — Não haverá período experimental quando a Companhia e o licenciado o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

2 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária, não permitem estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial.

E, assim, possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como:

Produção, conservação, transporte, qualidade; Investigação, desenvolvimento, projecto; Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança; Actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Em todas as áreas de actividade, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal, caracterizado pelo reforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica.

Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas e, consequentemente, a mais elevados níveis de qualificação e remuneração.

Os níveis de qualificação, que a seguir se caracterizam genericamente, deverão ser atribuídos tendo em conta os aspectos seguintes:

- Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser

considerado como factor importante, mas não determinante, por si só, de classificação. Todos os níveis podem ser atribuídos a licenciados especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas em função da efectiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da Companhia;

- b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções susceptíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efectivamente desempenhadas em cada caso, em termos dos vectores: autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influência sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da Companhia.

### 3 — Categorias de classificação:

3.1 — As categorias dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária têm as seguintes classificações:

- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau I);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau II);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau III);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau IV);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau V);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau VI).

3.2 — No caso das funções desempenhadas serem comuns a vários níveis, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior, sendo suficiente que o licenciado execute alguma das tarefas de um grau para que a ele passe a pertencer.

4 — Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

5 — Isenção de horário de trabalho — aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária será sempre atribuída a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, desde que os trabalhadores façam a declaração de aceitação de tal regime, independentemente de lhes ser ou não proposto pela Companhia.

6 — Contagem de antiguidade de trabalhadores que passem da carreira dos bacharéis para a dos licenciados — os bacharéis que concluem licenciatura do mesmo ramo e que passem para a carreira dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária terão, para contagem de antiguidade na nova carreira, o número de anos da carreira de bacharel multiplicado pelo factor 0,5.

## II — Profissionais de engenharia

### 1 — Definição, enquadramento e acesso:

1.1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, exploração e produção técnico-comercial, gestão, formação profissional e outras. Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos agrários diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

1.2 — Consideram-se seis graus, sendo o grau I dobrado em dois (I e I-A).

1.3 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.

1.4 — A permanência máxima nos graus I, I-A e II é, respectivamente, de seis meses, dois anos e três anos.

1.5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

### 2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a Companhia a definir o perfil das funções a desempenhar.

2.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da Companhia adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da Companhia.



2.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da Companhia;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a Companhia pretenda admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 2.4.

### III — Trabalhadores agrícolas

1 — Idade mínima de admissão — as idades mínimas de admissão são as que se seguem:

De 16 anos, para as categorias profissionais de ajudante de tratador/guardador e de trabalhador agrícola;

De 18 anos, para as restantes categorias profissionais.

2 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste AE e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

3 — Desempenhos temporários — todos os trabalhadores terão acesso ao desempenho de funções de outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. Em tal desempenho deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

4 — Promoção e acesso por vacatura:

4.1 — Em caso de vacatura de lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, e desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da Companhia, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

4.2 — Os ajudantes de tratador/guardador em desempenho permanente da função ascenderão à categoria superior logo que atinjam dois anos de antiguidade, podendo continuar, embora temporariamente, no desempenho das funções, apesar do acesso.

5 — Capatazia — sempre que um capataz agrícola se encontre dirigindo um grupo de trabalhadores classificados para o desempenho das funções a executar com uma categoria profissional a que corresponda um salário superior, receberá o salário fixado para a categoria profissional em que os trabalhadores foram classificados e o respectivo subsídio.

### IV — Trabalhadores da construção civil

1 — Idade mínima de admissão:

1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos, para a categoria de ajudante de construção civil;
- b) 16 anos, para todas as outras categorias.

1.2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

2 — Ajudante de construção civil:

2.1 — Após três anos de permanência na categoria poderá o ajudante de construção civil requerer à entidade patronal exame de ingresso na categoria de oficial de profissão por ele indicada.

2.2 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante da Secretaria de Estado do Emprego e Formação Profissional, que promoverá o respectivo exame.

2.3 — Caso não se verifique a aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

2.4 — Para efeito do estipulado no n.º 3.1, contar-se-á o tempo prestado na empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame.

3 — Oficiais:

3.1 — Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª ao fim de dois anos de serviço na mesma categoria.

3.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra(s) entidade(s) patronal(ais), desde que devidamente comprovado.

### V — Trabalhadores electricistas

1 — Acesso semiautomático:

1.1 — Os profissionais de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior ao fim de quatro anos, salvo se a Companhia, nos 90 dias anteriores à data prevista para o acesso, requerer exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

1.2 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da Companhia. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

## 2 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

2.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente ordens de segurança de instalações eléctricas.

2.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## VI — Trabalhadores de escritórios e serviços

1 — Idades mínimas para admissão — as idades mínimas para admissão dos trabalhadores de escritório e serviços abrangidos pelo presente AE são:

- a) De 18 anos, para telefonistas, contínuos e trabalhadores de limpeza;
- b) De 16 anos, para os restantes profissionais.

## 2 — Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para os trabalhadores de escritório, o 9.º ano de escolaridade;
- b) Para contínuos, telefonistas e trabalhadores de limpeza, as mínimas legais.

## 3 — Acesso:

3.1 — Os telefonistas, contínuos e trabalhadores de limpeza ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem o 9.º ano de escolaridade.

3.2 — Os telefonistas e contínuos de 2.ª classe passarão automaticamente à classe imediata, após a permanência de três anos naquela classe.

3.3 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários ingressarão na classe profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas classes.

3.4 — Os técnicos administrativos e os bacharéis do grau I-A ascenderão automaticamente ao grau I após seis meses de permanência.

3.5 — Após um e dois anos de permanência, respectivamente para licenciados e não licenciados, os detentores do grau I ascenderão ao grau II.

3.6 — O acesso do grau II ao grau III far-se-á no prazo máximo de um ano para os licenciados e três anos para os bacharéis.

Os restantes serão sujeitos a avaliação não condicionada à existência de vagas. Se a avaliação não for favorável, terá lugar nova avaliação, que pode ser requerida anualmente.

## VII — Trabalhadores metalúrgicos

### 1 — Acesso semiautomático:

1.1 — Os profissionais de 3.ª e 2.ª classes ascenderão à classe imediatamente superior ao fim de dois e quatro anos, respectivamente, salvo se a Companhia, nos 90 dias anteriores à data prevista para o acesso, requerer exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

1.2 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da Companhia. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

## VIII — Trabalhadores rodoviários

### VIII.1 — Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações exigidas por lei.

#### Motoristas

### 1 — As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;  
Possuir a carta de condução de ligeiros ou pesados.

### 2 — Livretes de trabalho:

2.1 — Os motoristas terão de possuir um livrete de trabalho fornecido pela Companhia para:

- a) Registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Registar o trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

2.3 — Os encargos com a aquisição bem como a requisição de livretes serão suportados pela Companhia.

4 — Horário móvel — dadas as características da sua função, poderá recorrer-se à utilização de um horário móvel dentro dos seguintes condicionalismos:

4.1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, não podendo exceder as cinco horas de trabalho consecutivas.

4.2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela Companhia.

4.3 — A Companhia avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4.4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

#### ANEXO IV

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Nos termos do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

##### 1 — Quadros superiores (graus III a VI):

Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária.  
Profissional de engenharia.  
Técnico/licenciado/bacharel.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico/licenciado/bacharel (graus I-A a II).

###### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de oficinas de mecânica.  
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (graus I e II).  
Profissional de engenharia (graus I-A a II).

##### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal.  
Secretário de administração.

###### 4.2 — Produção.

##### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Escriturário.

###### 5.2 — Comércio.

###### 5.3 — Produção:

Arrozeiro.  
Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética.  
Ordenhador/tratador de gado leiteiro.

###### 5.4 — Outros:

Auxiliar de veterinária.  
Electricista auto.

Electricista oficial.  
Equitador/picador.  
Mecânico de automóveis.  
Motorista.  
Serralheiro mecânico.  
Soldador.  
Torneiro mecânico.

##### 6 — Profissionais semiquualificados:

###### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Apontador.  
Carpinteiro.  
Fiel de armazém.  
Lubrificador.  
Operador de máquinas agrícolas industriais.  
Pedreiro.  
Pintor.  
Telefonista.  
Telefonista/operador de rádio.

###### 6.2 — Produção:

Campino.  
Capataz agrícola.  
Guarda florestal auxiliar.  
Limpador de árvores ou podador.  
Moto-serrista.  
Operador de máquinas agrícolas.  
Tratador/guardador.

##### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

###### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de construção civil.  
Ajudante de fiel de armazém.  
Contínuo.  
Guarda de propriedade.  
Trabalhador de limpeza.

###### 7.2 — Produção:

Ajudante de ordenhador/tratador de gado leiteiro.  
Ajudante de tratador/guardador.  
Espalhador de produtos químicos.  
Trabalhador agrícola.

Pela Companhia das Lezírias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato de Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Economistas, do Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários e do SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos de Empresa:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Novembro de 1991.

Depositado em 31 de Dezembro de 1991, a fl. 100 do livro n.º 6, com o n.º 5/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o Sind. dos Operários Agrícolas  
do Dist. de Santarém e outros**

Entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e outros, foram acordadas as alterações do AE em vigor, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1985, com alterações subsequentes, nos termos a seguir indicados.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito geográfico e pessoal**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., como entidade patronal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas no anexo I representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á o presente AE em todas as suas cláusulas, com as ressalvas próprias do regime de contrato a termo previsto na lei.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e durará pelo prazo de 12 meses.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretendam rever, sob pena da sua ineficácia.

2 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite.

3 — A resposta referida ao número anterior deverá ser enviada nos 30 dias seguintes ao da recepção da proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se nos 15 dias posteriores à recepção da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

**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 ou deste AE (anexo II), entendem-se

como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) 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 específicos da Companhia de conteúdo jus-laboral eventualmente existentes.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período legal mínimo, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 60 dias, de efectiva prestação de serviço, e para os quadros e chefias, que será até seis meses, mas, nestes casos, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência ou antes, se a Companhia o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Presume-se que a Companhia renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem, por sua iniciativa, tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato, em virtude daquela oferta.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A Companhia deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento por escrito de que pode ser demitido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o reinício de funções por aquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — A retribuição do trabalhador substituto não poderá ser inferior à da categoria profissional e escalão contratual do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, se lhes for reconhecida competência profissional, ouvido o delegado sindical respectivo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos, dentro de 60 dias após a entrada em vigor do presente AE e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro enviado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social referente aos trabalhadores ao serviço por ele abrangidos, por categorias, do qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e ordenado respectivo.

2 — A Companhia afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, afixando, entretanto, cópia com o visto de entrada no referido Ministério.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes dos anexos I e II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — As categorias profissionais que envolvam funções de chefia ou coordenação serão preenchidas, em princípio, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, ouvida a comissão sindical ou intersindical.

4 — A criação de novas categorias profissionais poderá ter lugar por propostas de qualquer das partes que assinem este AE, desde que para tal exista concordância entre a Companhia e o sindicato respectivo e seja dado conhecimento prévio aos restantes sindicatos.

5 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a prévia definição quer do núcleo das respectivas tarefas quer do grupo, grau e classe em que serão integradas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Registo de desempregados

Quando a Companhia pretender admitir ao seu serviço qualquer profissional, consultará o registo de desempregados do sindicato respectivo, salvo se a premência da admissão o não permitir.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Sem prejuízo do disposto no anexo III, «Condições específicas», constitui promoção a passagem por mérito de um profissional a um escalão superior ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Constitui acesso a promoção automática decorrente do tempo de permanência máxima na situação anterior.

3 — Todo o trabalhador que atinja o limite do acesso automático da sua carreira profissional poderá, mediante informação devidamente fundamentada dos seus superiores hierárquicos demonstrativa das suas boas qualidades profissionais ou por desempenho correspondente ao enriquecimento qualitativo da sua função, ser promovido ao grupo imediatamente superior àquele em que se encontrava anteriormente, depois de consultado o delegado sindical respectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) 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;
- d) Exigir, por princípio, a cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas e intelectuais;
- e) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Proporcionar aos trabalhadores fato e calçado complementares e adequados à execução do seu trabalho;
- g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, lhes sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço, sem prejuízo, no entanto, do disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para e do trabalho;

- h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes, de acordo com a respectiva legislação e o disposto neste AE;
- 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) Subsidiar o transporte dos trabalhadores de e para a sua residência, desde que a Companhia não lhes proporcione meios de transporte próprios e os trabalhadores residam no momento da admissão para para além de 2 km do local de trabalho;
- m) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;
- n) Prestar às associações sindicais outorgantes informações e esclarecimentos específicos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE;
- o) 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;
- p) Sempre que haja possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da Companhia os transportes próprios e instalações adequadas dentro da Companhia para reuniões gerais dos trabalhadores, desde que visem os seus interesses laborais;
- q) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- r) 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;
- s) Requisitar os livretes do horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- t) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho suplementar neles registado;
- u) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança.

#### Cláusula 12.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente AE;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Companhia que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo da gestão, nos termos da lei e deste AE;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham profissionalmente de privar;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- 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;
- m) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

#### Cláusula 13.ª

##### Garantias 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 desse 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) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo havendo mudança de categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual deverá ser dado conhecimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- e) Baixar a categoria profissional, salvo acordo escrito do trabalhador, do qual deverá ser dado conhecimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias;
- h) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que facilmente se comprove não possuir condições de segurança ou para que manifestamente não tenha aptidão;

- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito, salvo nos termos legais;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- k) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- l) Praticar o *lock-out*.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Controlo de actividade da Companhia

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de controlo e vigilância da actividade da Companhia.

2 — Estas funções serão exercidas pela comissão de trabalhadores, que obterá exclusivamente do conselho de administração da Companhia os necessários elementos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Companhia enviará mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que lho autorizem por escrito, 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.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 — Compete à Companhia estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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 intersindical e, na falta desta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo, que se pronunciará no prazo de cinco dias úteis.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e uma horas e quinze minutos a partir de 1 de Agosto de 1991 e de quarenta horas a partir de 1 de Janeiro de 1992, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na Companhia à data da entrada em vigor deste AE e dos que resultem da sua aplicação.

2 — A duração do trabalho normal não poderá exceder oito horas e quinze minutos e oito horas, respectivamente, durante os períodos mencionados no número anterior.

3 — O período normal de trabalho diário 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.

4 — 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.

5 — 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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — A Companhia e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Salvo por motivos atendíveis expressamente reconhecidos pela Companhia, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos casos seguintes:

- a) Quando a Companhia tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a Companhia esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

5 — 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 20.<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 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 no livrete fornecido pelo sindicato respectivo.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes limites máximos:

- a) Dez horas semanais;
- b) Cento e sessenta horas anuais;
- c) Duas horas por dia.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de 75 %.

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 23.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador será necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — Os técnicos, os encarregados e em geral todos os quadros e chefias e as categorias profissionais que o justifiquem 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; a isenção não abrangerá, em caso algum, o eventual trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

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

## Cláusula 24.<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, a integrar nos subsídios de Natal e de férias.

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 50.<sup>a</sup> A remuneração especial integrará os subsídios de Natal e de férias.

3 — A escala a que se refere o número anterior será a estabelecida entre a Companhia e o sindicato representativo dos trabalhadores por ela abrangidos.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o prestado entre as 20 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 igual ou superior a três horas.

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

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm rotação periódica após o decurso dos dias de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio de 25 % para dois turnos rotativos com folga fixa, calculados sobre a remuneração de base contratual nominal e diuturnidades.



4 — Este subsídio será incluído nas férias e no subsídio de Natal.

5 — O número de horas semanais praticadas pelos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder o número de horas previsto na cláusula 18.<sup>a</sup> ou horários inferiores que os mesmos estivessem a praticar.

6 — O prolongamento ou a antecipação do turno serão remunerados como trabalho suplementar, não podendo exceder duas horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção ou assistência

1 — Os trabalhadores que, escalados para o efeito, estejam à disposição da Companhia nos dias de descanso semanal e dias feriados terão direito a receber mensalmente um subsídio no valor de 8% sobre a sua remuneração de base e diuturnidades e o subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — As escalas a que alude o número anterior serão divididas por dias de descanso e por dias de feriado, sendo assim independentes uma da outra.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de prevenção ou assistência serão escalados, em relação aos dias de descanso, de modo que entre dois serviços de prevenção ou assistência por si prestados mediem, pelo menos, oito semanas.

4 — O atrás disposto não se aplica às situações de avanço na escala derivado de ausência por férias ou doença do trabalhador inicialmente escalado.

5 — O subsídio previsto no n.º 1 integra os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a cumprir serviço militar

Os trabalhadores a cumprir serviço militar poderão solicitar o trabalho na Companhia durante os períodos intercalares de licença, desde que para tal tenham obtido permissão da autoridade militar respectiva.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho ocorra dentro ou fora do local habitual.

#### 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>

##### Garantia dos trabalhadores nas deslocações normais

Dada a extensão territorial da área da Companhia, esta fornecerá transporte gratuito desde a sede às bases de trabalho e volta.

#### Cláusula 33.<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 34.<sup>a</sup>

##### Garantias 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.

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

5 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será retribuído como trabalho suplementar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 31.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup>

2 — Em princípio, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

3 — 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 36.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador terá direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento, lavandaria e alimentação; nas deslocações em Portugal continental as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 34.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b);
- c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo I;
- d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, companheiro(a), filhos, irmãos ou pais.

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

#### Cláusula 37.<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 lhe 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 médica nesse sentido.

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

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia pagará as despesas originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o faleci-

mento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

#### Cláusula 38.<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 39.<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 da residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocação em viatura própria

Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da Companhia, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25 % ou 12 % do preço da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 41.<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 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo I.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — A Companhia é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador preste serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária.

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, classe, grau ou 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, os 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.

4 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como suplementar, não contando, todavia, para os limites constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio igual ao tempo de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano, nos termos do n.º 6.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença prolongada devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos proporcionais do subsídio de Natal entende-se por tempo de serviço aquele em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.<sup>a</sup>

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, o direito ao subsídio é proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que respeita o subsídio. Em caso de doença, a Companhia complementarmente o subsídio de Natal que seja suportado na parte correspondente pela segurança social.

#### Cláusula 45.<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 anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, excepto se esse aumento corresponder a uma promoção posterior ao gozo de férias.

#### Cláusula 46.<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 I, 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 47.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade no valor de 4% sobre a remuneração do grupo 6 por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

3 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que se tiverem adquirido.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

Os trabalhadores que, embora não pertencendo ao quadro de chefias, sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de controlo ou chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

- a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I 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 se tiver ficado a dever a reuniões gerais de trabalhadores nos termos do n.º 7 da cláusula 64.<sup>a</sup>, caso em que o subsídio será de valor integral.

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

3 — Este subsídio não será aplicável no caso de o empregado ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 50.<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 5 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — O dia de 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 51.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Sexta-Feira Santa;

- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado municipal.

#### Cláusula 52.<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 53.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Companhia têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, ou 22 úteis, à sua escolha, excepto no ano de admissão, em que esse período será proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

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

3 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão gozadas nos meses de Maio a Outubro;
- b) As férias deverão ser gozadas em princípio num único período; poderão, no entanto, ser repartidas, mas sempre que tal aconteça, um dos períodos não poderá ser inferior a 11 dias úteis.

4 — 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 não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

5 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Companhia ou, em casos especiais, fora dela.

6 — Por conveniência do trabalhador ou do seu agregado familiar, nomeadamente para os naturais da Madeira ou Açores, poderão acumular-se férias de dois anos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A Companhia poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical ou o delegado sindical respectivo, o fundamento com a necessidade de evitar riscos de danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

3 — A Companhia poderá também determinar o adiamento das férias nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Companhia.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Companhia, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

6 — Se a Companhia não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Companhia com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A Companhia indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

#### Cláusula 55.<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.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, 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 56.<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 na cláusula o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e o respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Companhia pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que se venceriam em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A Companhia, quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Considera-se que a Companhia não cumpriu a obrigação de conceder férias quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda dentro do prazo máximo de oito dias ao pedido da informação solicitado por escrito pelo trabalhador ou alguém que o represente.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a Companhia incorra por violações das normas reguladoras das relações de trabalho.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — O somatório de ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

### Cláusula 63.<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:

- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- 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 64.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

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

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1) Casamento.....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão de casamento.
2) Falecimento do 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 cinco dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	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 e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4) Funeral de parentes citados nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5) Nascimento de filhos .....	Dois 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.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
6) Prática de actos necessários inadiáveis:		
a) No exercício de funções sindicais	Até cinco dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais; até seis horas mensais, os delegados sindicais, ou até dez horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical.	Este crédito de tempo deverá ser comunicado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membros dos seguintes órgãos sócio-profissionais:  Comissão de trabalhadores .. Subcomissão de trabalhadores Comissão coordenadora .....	Quarenta horas mensais ..... Oito horas mensais..... Cinquenta horas mensais .....	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
c) No exercício de funções de segurança social ou autárquicas.	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a Companhia.	—
d) No exercício de funções de bombeiro.	Até ao limite do tempo indispensável ...	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.
7) Reuniões de trabalho:		
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores.	Até quinze horas por ano .....	Mediante comunicação das respectivas comissões ou sindicatos.
b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano .....	
8) Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de um dia além do das provas.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9) 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.	O que for considerado indispensável ....	Apresentação da 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 de falta nas condições exigidas.
c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios).		Documento 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.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.		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.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
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.	—	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.
10) Doação gratuita de sangue .....	Até um dia por trimestre .....	Comprovação documental dos serviços que procederam à colheita.
11) Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela Companhia para a justificação da falta.	—	—

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- As dadas pelo membro da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referido no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.<sup>a</sup>;
- As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.<sup>a</sup>;
- As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- As 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;
- As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- Faltar injustificadamente durante 5 dias úteis consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento;
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

#### Cláusula 68.<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, nos termos previstos na cláusula 6.<sup>a</sup>



6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<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 serviço militar, 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 pressuponham 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 13.º mês (subsídio de Natal), sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 44.<sup>a</sup>

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

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes, sem prejuízo, em qualquer caso, nomeadamente, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer benefício concedido pela Companhia.

2 — Durante o período da gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — As trabalhadoras grávidas, avisando previamente a Companhia, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

4 — No período de parto, concessão de uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou de-

pois do parto. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto.

5 — No caso de aborto pré-natal ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será determinado pelo médico, em função das condições de saúde da trabalhadora, no mínimo de 30 dias.

6 — Durante a licença referida nos números anteriores, a mulher trabalhadora terá direito a que a Companhia lhe adiante mensalmente o subsídio da segurança social a que tenha direito, que será reembolsado por inteiro logo que se verifique o seu pagamento pela segurança social.

7 — Após o parto e sem prejuízo da retribuição, concessão de dois períodos por dia, até uma hora cada um, para aleitação e assistência ao filho até à idade de um ano.

8 — Caso a mãe trabalhadora não utilize os dois períodos referidos no número anterior, terá direito a um subsídio de aleitação de valor nunca inferior ao da retribuição de uma hora diária.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais 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 além de outros consignados na legislação vigente:

- 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.

#### Cláusula 72.<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 menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A Companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos legais.

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 74.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres legais e dos que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente AE.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 150 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção ocorreu.

#### Cláusula 75.<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) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) 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, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

5 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

6 — A suspensão, em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave, poderá atingir 20 dias.

7 — 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 76.<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 a) da cláusula 12.<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 77.<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 78.<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 76.<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 79.<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, mediante 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, à comissão 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, pela ordem indicada, bem como, no caso da alínea d) do n.º 3, à associação sindical.

6 — A falta das formalidades referidas nos n.ºs 3 e 5 anteriores determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

8 — Tratando-se da infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo para o efeito ouvir o respectivo delegado sindical ou o sindicato.

## CAPÍTULO X

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo 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 81.<sup>a</sup>

##### Cessaçã por mútuo acordo

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 nos termos do n.º 3 da cláusula 44.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 59.<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 82.<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 83.<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 previstas na cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Justa causa por parte da Companhia

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da Companhia o comportamento culposos 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) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) 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 pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Consequência de despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 83.<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 pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 87.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 86.<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 contração 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) a g) do número anterior, não exonera a Companhia da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 87.<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 86.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 88.<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 30 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 15 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.

4 — O duplicado da comunicação prevista no n.º 1 será assinado pela Companhia e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 89.<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 à cessação dos contratos de trabalho e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 87.<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 XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 90.<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 delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) Comissão intersindical — organização de delegados sindicais representantes dos vários sindicatos.

#### Cláusula 91.<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.

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) ou por um terço ou 50 trabalhadores na respectiva unidade de produção ou na hipótese prevista no n.º 2.

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

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Companhia podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

A Companhia é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da Companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 93.<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 6 da cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 94.<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 95.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para intervir 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 quotização 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.

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 96.<sup>a</sup>

##### Reuniões em órgãos de gestão da 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, poderão 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 XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

Três representantes da Companhia;  
Três representantes dos sindicatos.

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 a voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Emprego e da Segurança 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 ou telegrama, deverá constar a ordem de trabalhos.

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 vinculadas, passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais internas

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Complementos de pensões de reforma e pensões de sobrevivência

##### Complemento de pensão de reforma

1 — A Companhia garantirá aos trabalhadores com 10 ou mais anos de serviço nos seus quadros de pessoal que se reformarem por velhice ou invalidez um complemento da pensão de reforma cujo montante será calculado com base na diferença entre a pensão de reforma que for atribuído pelo regime de segurança social e o vencimento base do trabalhador à data da reforma em função do número de anos de antiguidade e percentagem seguintes:

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 %.

2 — Sem prejuízo das situações vigentes à presente data, os complementos de reforma serão calculados para o vencimento base que o trabalhador auferir no mês em que atinja a idade legal de reforma.

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, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data da reforma efectiva.

##### Pensão ou complemento da pensão de sobrevivência

A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido ou mulher) ou, na falta destes, 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 99.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas de saúde

A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde efectuadas pelo trabalhador até ao limite fixado pela Companhia em Janeiro de cada ano.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

Por efeito da aplicação das disposições deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela Companhia relativas a subsídios complementares.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor da tabela de remunerações

1 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a 1 de Agosto de cada ano.

2 — A tabela de remunerações mínimas produzirá também efeitos quanto ao subsídio de férias vencido em 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula transitória

##### Disposição geral e transitória

Se a inflação no período compreendido entre 1 de Agosto de cada ano e 31 de Julho do ano seguinte for superior ao valor negociado, o diferencial em excesso corrigirá a tabela salarial que servirá de base para a próxima revisão.

### ANEXO I

Grupos	Categorias profissionais	Graus/ classes	Remunerações normais
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	VI	185 200\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	V	163 900\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	IV	136 500\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	III	122 700\$00
	Licenciado/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	II	102 900\$00

Grupos	Categorias profissionais	Graus/ classes	Remunerações normais
1	Licenciado (Engenharia ou Medicina Veterinária)/bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	I	89 200\$00
	Bacharel/profissional de engenharia/técnico administrativo .....	I-A	79 700\$00
2	Chefe de oficinas de mecânica	II	102 900\$00
3	Chefe de oficinas de mecânica	I	94 900\$00
	Encarregado geral (construção civil) .....	—	
	Secretário de administração	II	
4	Auxiliar de veterinária .....	III	89 100\$00
	Encarregado .....	III	
	Equitador/picador .....	II	
	Escriturário principal .....	—	
	Guarda florestal auxiliar principal .....	—	
	Secretário de administração	I	
5	Auxiliar de veterinária .....	II	77 100\$00
	Electricista auto .....	Principal	
	Electricista (oficial) .....	Principal	
	Equitador/picador .....	I	
	Escriturário .....	1.ª classe	
	Guarda florestal auxiliar .....	1.ª classe	
	Mecânico de automóveis .....	Principal	
	Serralheiro mecânico .....	Principal	
	Soldador .....	Principal	
	Torneiro mecânico .....	Principal	
6	Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética .....	III	71 500\$00
	Auxiliar de veterinária .....	I	
	Electricista auto .....	1.ª classe	
	Electricista (oficial) .....	1.ª classe	
	Encarregado .....	II	
	Escriturário .....	2.ª classe	
	Fiel de armazém .....	Principal	
	Guarda florestal auxiliar .....	2.ª classe	
	Mecânico de automóveis .....	1.ª classe	
	Serralheiro mecânico .....	1.ª classe	
7	Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética .....	II	61 500\$00
	Contínuo .....	Principal	
	Electricista auto .....	2.ª classe	
	Electricista (oficial) .....	2.ª classe	
	Encarregado .....	I	
	Escriturário .....	3.ª classe	
	Mecânico de automóveis .....	2.ª classe	
	Motorista .....	—	
	Moto-serrista (a) .....	—	
	Serralheiro mecânico .....	2.ª classe	

Grupos	Categorias profissionais	Graus/ classes	Remunerações normais
7	Soldador .....	2.ª classe	61 500\$00
	Telefonista/operador de rádio	—	
	Torneiro mecânico .....	2.ª classe	
8	Apontador .....	Mais de um ano	57 900\$00
	Auxiliar de agro-pecuário, florestal e cinegética .....	I	
	Carpinteiro .....	1.ª classe	
	Fiel de armazém .....	1.ª classe	
	Mecânico de automóveis .....	3.ª classe	
	Pedreiro .....	1.ª classe	
	Pintor .....	1.ª classe	
	Serralheiro mecânico .....	3.ª classe	
	Soldador .....	3.ª classe	
	Telefonista .....	1.ª classe	
9	Torneiro mecânico .....	3.ª classe	54 900\$00
	Apontador .....	Até um ano	
	Arrozeiro (a) .....	—	
	Contínuo .....	1.ª classe	
	Electricista (pré-oficial) .....	2.º ano	
	Lubrificador .....	1.ª classe	
	Operador de máquinas agrícolas industriais .....	—	
10	Carpinteiro .....	2.ª classe	52 000\$00
	Contínuo .....	2.ª classe	
	Electricista (pré-oficial) .....	1.º ano	
	Fiel de armazém .....	2.ª classe	
	Lubrificador .....	2.ª classe	
	Operador de máquinas agrícolas .....	—	
	Pedreiro .....	2.ª classe	
	Pintor .....	2.ª classe	
11	Telefonista .....	2.ª classe	49 900\$00
	Campino .....	—	
	Espalhador de produtos químicos .....	—	
	Limpador de árvores ou podador (a) .....	—	
12	Ordenador/tratador de gado leiteiro .....	—	48 500\$00
	Ajudante de construção civil	—	
13	Ajudante de fiel de armazém	—	47 600\$00
	Tratador/guardador .....	—	
	Ajudante de ordenhador/tratador de gado leiteiro .....	—	
	Capataz agrícola .....	II	
	Guarda de propriedade .....	II	
14	Trabalhador agrícola .....	II	45 400\$00
	Trabalhador de limpeza .....	—	
	Ajudante de tratador/guardador .....	I	
	Capataz agrícola .....	I	
	Trabalhador agrícola .....	I	

(a) Retribuição a atribuir sazonalmente a trabalhadores de categorias iguais ou inferiores que executem as respectivas tarefas.

#### Refeições em deslocações:

Almoço/jantar/ceia .....	1 160\$00
Pequeno-almoço .....	250\$00

Subsídios para grandes deslocações .....	870\$00
Abonos para falhas/mês .....	3 670\$00
Subsídio de chefia/mês .....	5 230\$00
Subsídio de alimentação/dia .....	550\$00



## ANEXO II

## Categorias profissionais e definição de funções

Categoria profissional	Definição de funções
Ajudante de construção civil .....	Trabalhar nas obras, areeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença.
Ajudante de fiel de armazém .....	Coadjuvar o fiel de armazém nas respectivas tarefas.
Ajudante de ordenhador/tratador de gado leiteiro .....	Proceder à limpeza e preparação para a ordenha. Coadjuvar o ordenhador/tratador.
Ajudante de tratador/guardador .....	Auxiliar o tratador/guardador.
Apontador .....	Proceder à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais e ferramentas, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.
Arrozeiro (a) .....	Preparar os terrenos para a sementeira ou plantação. Executar todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara.
Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética .....	Coadjuvar um ou mais encarregados ou técnicos.
Auxiliar de veterinária .....	Auxiliar o veterinário no serviço de tratamento e profilaxia, podendo competir-lhe a inseminação artificial, sempre sob a orientação do veterinário.
Campino .....	Exercer tarefas inerentes à categoria do tratador/guardador. Responsabilizar-se pelo manejo do gado. Intervir em nome da Companhia em certames, cortejos ou outras festividades em que aquela participa, reportando-se directamente ao encarregado do sector.
Capataz agrícola .....	Orientar e controlar os trabalhos a executar por um grupo de trabalhadores. Executar tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.
Carpinteiro .....	Trabalhar predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.
Chefe de oficinas de mecânica .....	Coordenar, dirigir e controlar o trabalho das oficinas sob sua responsabilidade.
Contínuo .....	Acompanhar e informar os visitantes. Entregar documentos e objectos inerentes ao serviço interno. Estampilhar e entregar correspondência. Prestar serviço de reprodução de documentos e endereçamento. Atender e efectuar chamadas telefónicas e ou radiotelefónicas.
Contínuo principal .....	Executar tarefas de contínuo e outras de maior responsabilidade. Coordenar o serviço de outros contínuos.
Electricista auto .....	Instalar, reparar, conservar e ensaiar circuitos e aparelhagem eléctrica em viaturas, máquinas e outros equipamentos.
Electricista (oficial) .....	Executar todos os trabalhos da sua especialidade e assumir a responsabilidade dessa execução.
Electricista (pré-oficial) .....	Coadjuvar os oficiais e, cooperando com eles, executar o trabalho de menor responsabilidade.
Equitador/picador .....	Orientar o pessoal de cavalaria, dirigir e executar os trabalhos de desbaste e ensino de equinos, sendo o responsável pela sua integridade e de seus atavios, carruagens e arreios.
Encarregado .....	Dirigir actividades em núcleos de produção ou serviços.
Encarregado geral (construção civil) .....	Superintender na execução de um conjunto de obras em diversos locais.
Escriturário .....	Executar várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redigir relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tirar as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examinar o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e compilar os dados que são necessários para preparar as respostas; elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; receber pedidos de informações e transmiti-los à pessoa ou serviço competentes; pôr em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelecer o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atender os candidatos às vagas existentes, informá-los das condições de admissão e efectuar registos de pessoal; preencher formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Companhia; ordenar e arquivar notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elaborar dados estatísticos; acessoriamente, notar em estenografia, escrever à máquina e operar com máquinas de escritório; verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins; para esse efeito, percorrer os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verificar as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto e calcular, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verificar se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença; pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificação de faltas ou atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.
Escriturário principal .....	Executar as tarefas mais exigentes da secção que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes.
Espalhador de produtos químicos (a) .....	Executar trabalhos com produtos químicos.
Fiel de armazém .....	Responsabilizar-se pela recepção, arrumação, guarda, conservação, controlo, embalagem e expedição dos artigos de aprovisionamento ou das produções procedendo aos devidos registos e emissões de guias.
Fiel de armazém principal .....	Desempenhar as tarefas previstas para fiel de armazém, mas que, devido aos produtos armazenados quer em volume, quer em tipo ou diversidade, sejam ou não produzidos pela Companhia, dispõe de uma relativa autonomia e, em conformidade, detém uma maior responsabilidade na sua conservação e tratamento, movimenta ainda os produtos agrícolas de e para os outros locais de armazenagem.
Guarda florestal auxiliar .....	Executar tarefas relacionadas com a produção e ordenamento florestal e exercer funções de policiamento e fiscalização, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação complementar.

Categoria profissional	Definição de funções
Guarda de propriedade .....	Zelar pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda. Registrar ou controlar as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária dos graus I e II.	Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes: prestar assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Companhia, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizar os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na Companhia ou a ela acessíveis; não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da Companhia, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da Companhia. Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Companhia, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau III.	Esta designação é aplicável aos licenciados cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na Companhia ou fora dela. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes: tomar decisões autónomas e actuais por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos; podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua. As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da Companhia, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau IV.	Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilita ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes: dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desenhar iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da Companhia; avaliar autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados, fundamentar propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassarem o seu nível de responsabilidades. Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da Companhia desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua. Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau V.	Esta designação é aplicável aos licenciados detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo lhes permitem assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes: dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos do(s) respectivo(s) sector(es) da Companhia e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade; chefiar, coordenar e controlar sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da Companhia, podendo participar na definição das políticas gerais da Companhia, incluindo política salarial; como técnicos ou especialistas, dedicar-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ao pouco comuns.
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau VI.	Esta designação é aplicável aos licenciados que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiram, dentro de uma especialização ou num domínio de actividade, responsabilidades e grau de autonomia. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes: dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa condicionadas pela observância das políticas da Companhia, em cuja definição podem participar; chefiar, coordenar e controlar a actividade de sector da Companhia numa das suas áreas de gestão, tomando decisões de carácter estratégico com implicações no funcionamento, posição externa e resultados da Companhia; como técnicos ou especialistas, dedicar-se ao estudo, investigação ou solução de questões especializadas e ou com conteúdo de inovação, apresentando soluções de interesse teórico, económico ou estratégico.
Limpador de árvores ou podador (a) .....	Executar determinadas tarefas que se destinam a fortalecer a planta, tais como o corte de ramos de árvores ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento da planta.
Lubrificador .....	Proceder à lubrificação dos veículos e equipamentos e às mudanças e ou atostos de óleo dos diversos órgãos e executar os serviços complementares inerentes.
Mecânico de automóveis .....	Detectar as avarias mecânicas, reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores e executar os trabalhos relacionados com esta mecânica.

Categoria profissional	Definição de funções
Motoristas (pesados ou ligeiros).....	Conduzir veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Zelar, sem execução mas responsavelmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades responsáveis, em caso de avaria ou acidente. Orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.
Moto-serrista (a)..... Operador de máquinas agrícolas .....	Executar serviços com moto-serras, nomeadamente no corte de madeira e abate de árvores. Conduzir e manobrar tractores e outras máquinas e alfaia agrícolas na execução de diversos trabalhos agrícolas. Cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos de que é operador.
Operador de máquinas agrícolas industriais ...	Conduzir e manobrar máquinas industriais (escavadoras, retro-escavadoras, etc.) utilizadas no âmbito das actividades da Companhia. Cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos de que é operador.
Ordenhador/tratador de gado leiteiro.....	Proceder de maneira manual ou mecânica à ordenha. Alimentar, tratar e vigiar o gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais. Zelar pela conservação das vedações.
Pedreiro .....	Executar alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.
Pintor .....	Preparar e executar qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.
Profissional de engenharia do grau I.....	Executar trabalho técnico simples e ou de rotina, podendo-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos e apoio à execução de tarefas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro técnico mais qualificado; estudar a aplicação de técnicas fabris e de exploração agrícola, pecuária e silvícula; poder participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaio ou projectos de desenvolvimento; elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia, poder tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina; ter o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados; poder ter funções de chefia, no limite do segundo nível de chefias do organograma da Companhia, distribuindo e verificando os trabalhos de outros técnicos do terceiro nível do referido organograma.
Profissional de engenharia do grau II .....	Dar colaboração a profissionais de engenharia ou a outros técnicos mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial de exploração; poder participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento; estar mais ligado à solução de problemas do que a resultados finais; decidir dentro da orientação global estabelecida pelos níveis hierárquicos superiores. Poderá exercer funções de chefia, especialmente nos sectores de produção ou de serviços, nos limites do segundo ou do primeiro níveis de chefia do organograma da Companhia. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou de outro técnico mais qualificado sempre que necessite. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum, no âmbito do sector respectivo. Utiliza a experiência acumulada pela Companhia, dando colaboração a profissionais de engenharia ou a outros técnicos de um grau superior.
Profissional de engenharia do grau III.....	Executar trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela Companhia é reduzida a trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão; poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas agro-pecuárias, silvícolas e fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações; poderá exercer funções de chefia do primeiro nível do organograma da Companhia, tomando decisões de responsabilidade a curto e médio prazos, com subordinação aos planos de actividade aprovados; ter actividades técnico-comerciais que poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos; coordenar planificações e processos fabris e interpretar resultados de computação. Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba a orientação técnica em problemas invulgaes e complexos. Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros, cuja actividade pode agregar ou coordenar. Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões. Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento, com exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros técnicos de nível equivalente.
Profissional de engenharia do grau IV.....	Exercer funções do primeiro nível de chefia directa e contínua. Procurar o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização. Proceder à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, agro-pecuárias e silvícolas, fabris, projectos e outras. Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico de nível equivalente, nomeadamente a nível de gestão de núcleos de produção, de serviços ou de planeamento, tomando a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiado. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação. Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica, e ter responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisa. Recebe os trabalhos com simples indicações do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos. Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividades com fim e realização independentes.

Categoria profissional	Definição de funções
Profissional de engenharia do grau v .....	Supervisar a equipa de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; chefiar e coordenar diversas actividades de estudo e de desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia; tomar decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio, objectivos a longo prazo ou alteração dos planos globais aprovados; resolver problemas complexos apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico; receber o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.
Profissional de engenharia do grau vi .....	Pode exercer cargos de responsabilidade directiva; investigar, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível; participar na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da Companhia; assessorar e dar parecer, com categoria reconhecida na sua especialidade de engenharia. Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores. Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da Companhia. Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da Companhia, para atingir os objectivos estabelecidos.
Secretário de administração .....	Ocupar-se do secretariado específico da Administração da Companhia. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário de secretariado; providenciar e prestar apoio à realização das reuniões de trabalho dos órgãos sociais da Companhia e à realização de contratos e escrituras.
Serralheiro mecânico .....	Executar peças, montar, reparar e conservar vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno .....	Ligar entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau i.	Executar trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior); estudar a aplicação de técnicas e processos. Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento; pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina. O seu trabalho é orientador e controlado permanentemente quanto à aplicação nos métodos e interpretação dos resultados. Poderá ter funções de chefia.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau ii.	Executar trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na Companhia e dar assistência a outros quadros superiores. Pode participar em equipas de estudo e de desenvolvimento como trabalhador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade. Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais. Decidir dentro da orientação estabelecida pela chefia; actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente, deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite. Poderá ter funções de coordenação e orientar outros técnicos numa actividade comum.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau iii.	Executar trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na Companhia. Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas e coordenar técnicas da especialidade. As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica. Coordena e orienta profissionais de nível inferior. Pode participar em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau iv.	Supervisar directa e continuamente outros técnicos, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; coordenar actividades complexas de gestão e de administração; tomar decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades. Pode distribuir e dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica.
Técnico/licenciado/bacharel (administrativo) do grau v.	Supervisar várias equipas em que participam outros quadros superiores integrados dentro das linhas básicas de orientação da Companhia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas; chefiar e coordenar equipas de estudo, de planificação e desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas complexas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; tomar decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamento e materiais.

Categoria profissional	Definição de funções
Técnico/licenciado/bacharel (administrativos) do grau VI.	Exercer cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados; investigar, dirigir de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da Companhia, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível; tomar decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da Companhia que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro, ou executar funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida por capacidade comprovada para trabalho autónomo.
Telefonista.....	Ocupar-se, na central telefónica, exclusivamente das ligações telefónicas.
Telefonista/operador de rádio .....	Executar as tarefas previstas para a categoria de telefonista, operando ainda com um emissor-receptor.
Torneiro mecânico.....	Executar, num torno mecânico, copiados ou programados, trabalhos de torneamento de peças por desenho ou peça modelo. Preparar, se necessário, as ferramentas que utiliza.
Trabalhador agrícola.....	Executar no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços de apoio à exploração todas as tarefas agrícolas que não possam ser enquadradas em qualquer uma das outras categorias profissionais.
Trabalhador de limpeza.....	Desempenhar o serviço de limpeza nas instalações.
Tratador/guardador.....	Alimentar, tratar e vigiar o gado bovino, equino ou ovino. Limpar as instalações dos animais. Zelar pela conservação das vedações.

### ANEXO III

#### Condições específicas

#### I — Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária

##### 1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigida aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, a Companhia obriga-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo no prazo de oito dias um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a Companhia ao admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- Terão um período de experiência de seis meses;
- Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade da rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem termo;
- Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;

d) Terminado o período experimental referido nas alíneas a) e b), passará a licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

1.7 — Não ficam abrangidos pelo cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da Companhia que, tendo entretanto adquirido licenciatura em Engenharia/Medicina Veterinária, transitam para o inerente grupo profissional.

1.8 — Não haverá período experimental quando a Companhia e o licenciado o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

2 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária, não permitem estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial.

É, assim, possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como:

Produção, conservação, transporte, qualidade; Investigação, desenvolvimento, projecto; Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança; Actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Em todas as áreas de actividade, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal, caracterizado pelo reforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica.

Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas e, consequentemente, a mais elevados níveis de qualificação e remuneração.

Os níveis de qualificação, que a seguir se caracterizam genericamente, deverão ser atribuídos tendo em conta os aspectos seguintes:

- a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como factor importante, mas não determinante, por si só, de classificação. Todos os níveis podem ser atribuídos a licenciados especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas em função da efectiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da Companhia;
- b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções susceptíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efectivamente desempenhadas em cada caso, em termos dos vectores: autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influência sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da Companhia.

### 3 — Categorias de classificação:

3.1 — As categorias dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária têm as seguintes classificações:

- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau I);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau II);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau III);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau IV);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau V);
- Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (grau VI).

3.2 — No caso das funções desempenhadas serem comuns a vários níveis, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior, sendo suficiente que o licenciado execute alguma das tarefas de um grau para que a ele passe a pertencer.

### 4 — Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

5 — Isenção de horário de trabalho — aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária será sempre atribuída a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, desde que os trabalhadores façam a declaração de aceitação de tal regime, independentemente de lhes ser ou não proposto pela Companhia.

6 — Contagem de antiguidade de trabalhadores que passem da carreira dos bacharéis para a dos licenciados — os bacharéis que concluíam licenciatura do mesmo ramo e que passem para a carreira dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária terão, para contagem de antiguidade na nova carreira, o número de anos da carreira de bacharel multiplicado pelo factor 0,5.

## II — Profissionais de engenharia

### 1 — Definição, enquadramento e acesso:

1.1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, exploração e produção técnico-comercial, gestão, formação profissional e outras. Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos agrários diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

1.2 — Consideram-se seis graus, sendo o grau I desdobrado em dois (I e I-A).

1.3 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.

1.4 — A permanência máxima nos graus I, I-A e II é, respectivamente, de seis meses, dois anos e três anos.

1.5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

### 2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;

- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a Companhia a definir o perfil das funções a desempenhar.

2.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da Companhia adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da Companhia.

2.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da Companhia;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a Companhia pretenda admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 2.4.

### III — Trabalhadores agrícolas

1 — Idade mínima de admissão — as idades mínimas de admissão são as que se seguem:

De 16 anos, para as categorias profissionais de ajudante de tratador/guardador e de trabalhador agrícola;

De 18 anos, para as restantes categorias profissionais.

2 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste AE e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

3 — Desempenhos temporários — todos os trabalhadores terão acesso ao desempenho de funções de outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. Em tal desempenho deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os

trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

4 — Promoção e acesso por vacatura:

4.1 — Em caso de vacatura de lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, e desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da Companhia, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

4.2 — Os ajudantes de tratador/guardador em desempenho permanente da função ascenderão à categoria superior logo que atinjam dois anos de antiguidade, podendo continuar, embora temporariamente, no desempenho das funções, apesar do acesso.

5 — Capatazia — sempre que um capataz agrícola se encontre dirigindo um grupo de trabalhadores classificados para o desempenho das funções a executar com uma categoria profissional a que corresponda um salário superior, receberá o salário fixado para a categoria profissional em que os trabalhadores foram classificados e o respectivo subsídio.

### IV — Trabalhadores da construção civil

1 — Idade mínima de admissão:

1.1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos, para a categoria de ajudante de construção civil;
- b) 16 anos, para todas as outras categorias.

1.2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

2 — Ajudante de construção civil:

2.1 — Após três anos de permanência na categoria poderá o ajudante de construção civil requerer à entidade patronal exame de ingresso na categoria de oficial de profissão por ele indicada.

2.2 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante da Secretaria de Estado do Emprego e Formação Profissional, que promoverá o respectivo exame.

2.3 — Caso não se verifique a aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

2.4 — Para efeito do estipulado no n.º 3.1, contar-se-á o tempo prestado na empresa diferente daquela

em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame.

### 3 — Oficiais:

3.1 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos de serviço na mesma categoria.

3.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra(s) entidade(s) patronal(ais), desde que devidamente comprovado.

## V — Trabalhadores electricistas

### 1 — Acesso semiautomático:

1.1 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior ao fim de quatro anos, salvo se a Companhia, nos 90 dias anteriores à data prevista para o acesso, requerer exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

1.2 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da Companhia. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

### 2 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

2.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente ordens de segurança de instalações eléctricas.

2.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## VI — Trabalhadores de escritórios e serviços

1 — Idades mínimas para admissão — as idades mínimas para admissão dos trabalhadores de escritório e serviços abrangidos pelo presente AE são:

- a) De 18 anos, para telefonistas, contínuos e trabalhadores de limpeza;
- b) De 16 anos, para os restantes profissionais.

### 2 — Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para os trabalhadores de escritório, o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade;

b) Para contínuos, telefonistas e trabalhadores de limpeza, as mínimas legais.

### 3 — Acesso:

3.1 — Os telefonistas, contínuos e trabalhadores de limpeza ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade.

3.2 — Os telefonistas e contínuos de 2.<sup>a</sup> classe passarão automaticamente à classe imediata, após a permanência de três anos naquela classe.

3.3 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários ingressarão na classe profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas classes.

3.4 — Os técnicos administrativos e os bacharéis do grau I-A ascenderão automaticamente ao grau I após seis meses de permanência.

3.5 — Após um e dois anos de permanência, respectivamente para licenciados e não licenciados, os detentores do grau I ascenderão ao grau II.

3.6 — O acesso do grau II ao grau III far-se-á no prazo máximo de um ano para os licenciados e três anos para os bacharéis.

Os restantes serão sujeitos a avaliação não condicionada à existência de vagas. Se a avaliação não for favorável, terá lugar nova avaliação, que pode ser requerida anualmente.

## VII — Trabalhadores metalúrgicos

### 1 — Acesso semiautomático:

1.1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> classes ascenderão à classe imediatamente superior ao fim de dois e quatro anos, respectivamente, salvo se a Companhia, nos 90 dias anteriores à data prevista para o acesso, requerer exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

1.2 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da Companhia. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

## VIII — Trabalhadores rodoviários

### VIII.1 — Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações exigidas por lei.

#### Motoristas

### 1 — As condições mínimas de admissão são:

- Ter as habilitações exigidas por lei;
- Possuir a carta de condução de ligeiros ou pesados.



## 2 — Livretes de trabalho:

2.1 — Os motoristas terão de possuir um livrete de trabalho fornecido pela Companhia para:

- a) Registrar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Registrar o trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

2.3 — Os encargos com a aquisição bem como a aquisição de livretes serão suportados pela Companhia.

4 — Horário móvel — dadas as características da sua função, poderá recorrer-se à utilização de um horário móvel dentro dos seguintes condicionalismos:

4.1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, não podendo exceder as cinco horas de trabalho consecutivas.

4.2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela Companhia.

4.3 — A Companhia avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4.4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

## ANEXO IV

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Nos termos do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

#### 1 — Quadros superiores (graus III a VI):

Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária.  
Profissional de engenharia.  
Técnico/licenciado/bacharel.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico/licenciado/bacharel (graus I-A a II).

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de oficinas de mecânica.  
Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária (graus I e II).  
Profissional de engenharia (graus I-A a II).

#### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal.  
Secretário de administração.

##### 4.2 — Produção.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Escriturário.

##### 5.2 — Comércio.

##### 5.3 — Produção:

Arrozeiro.

Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética.  
Ordenhador/tratador de gado leiteiro.

##### 5.4 — Outros:

Auxiliar de veterinária.  
Electricista auto.  
Electricista oficial.  
Equitador/picador.  
Mecânico de automóveis.  
Motorista.  
Serralheiro mecânico.  
Soldador.  
Torneiro mecânico.

#### 6 — Profissionais semiquualificados:

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Apontador.  
Carpinteiro.  
Fiel de armazém.  
Lubrificador.  
Operador de máquinas agrícolas industriais.  
Pedreiro.  
Pintor.  
Telefonista.  
Telefonista/operador de rádio.

##### 6.2 — Produção:

Campino.  
Capataz agrícola.  
Guarda florestal auxiliar.  
Limpador de árvores ou podador.  
Moto-serrista.  
Operador de máquinas agrícolas.  
Tratador/guardador.

#### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de construção civil.  
Ajudante de fiel de armazém.  
Contínuo.  
Guarda de propriedade.  
Trabalhador de limpeza.

## 7.2 — Produção:

Ajudante de ordenhador/tratador de gado leiteiro.  
Ajudante de tratador/guardador.  
Espalhador de produtos químicos.  
Trabalhador agrícola.

Pela Companhia das Lezírias:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

*João António Constantino.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

*José António Marques.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*José António Marques.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*José António Marques.*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 10 de Outubro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Novembro de 1991.

Depositado em 2 de Janeiro de 1992, a fl. 100 do livro n.º 6, com o n.º 6/92, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 na sua redacção actual.

### AE entre a G. D. P. — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1991, o texto do AE mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Na mesma página, no n.º 1.1 do anexo I, onde se lê «o tempo máximo de três a seis anos» deve ler-se «o tempo máximo de três e seis anos».