

**Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional**

**Convenção Coletiva de Trabalho n.º 14/2020 de 22 de julho de 2020**

---

**AE entre a SINAGA - Sociedade de Indústrias Agrícolas Açorianas, S.A., o SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores e o SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - Revisão Global**

O presente AE publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 12 de 19 de janeiro de 2009, com alterações publicadas no *Jornal Oficial*, II Série n.º 67, de 5 de abril de 2011 e no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 243 de 18 de dezembro de 2018, é alterado da forma seguinte:

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente Acordo de Empresa Vertical obriga, por um lado, a SINAGA - Sociedade de Indústrias Agrícolas Açorianas, S.A., e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelos: SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores e SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e âmbito**

1 - O presente AEV entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores e mantém-se em vigor pelo prazo de 1 ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

2 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

3 - A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de trinta dias, contados a partir da data da sua receção, para responder, aceitando ou contrapondo.

4 - Havendo resposta, as negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a receção da mesma e durarão pelo período de tempo fixado em protocolo, acordado pelas partes na sua primeira reunião, não podendo este período ultrapassar quarenta dias úteis.

5 - O regime a que obedece a denúncia global do presente AEV não impede que, em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem sobre questões de interpretação das disposições da presente convenção e suas lacunas.

6 - Para este efeito poderão as partes outorgantes, no prazo de quinze dias após a assinatura do presente AEV, constituir uma Comissão Paritária que, no prazo de trinta dias, elaborará a regulamentação própria do seu funcionamento.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

1 - A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

2 - A revisão da tabela salarial está condicionada à regra da proibição das valorizações remuneratórias aplicável às empresas que integram o setor empresarial regional e enquanto a mesma se mantiver em vigor.

**CAPÍTULO II**

**Admissão - Carreira Profissional**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Condições gerais de admissão**

1 - É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.

2 - A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

3 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico, feito a expensas da SINAGA, destinado a comprovar se o mesmo possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 - Se o trabalhador for reprovado no exame médico, deve a Secção de Pessoal comunicar-lhe as razões da sua exclusão, através de informação escrita.

5 - Sempre que a admissão dum trabalhador seja feita por um contrato escrito, este será feito com duplicado, sendo um exemplar para a SINAGA e outro para o trabalhador.

6 - Do contrato deve constar nome completo, filiação, data de nascimento, morada, definição de funções, categoria profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho.

7 - Compete igualmente à SINAGA proceder à inscrição do trabalhador na segurança social.

8 - Na altura da admissão, devem ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

- a) Um exemplar do Acordo de Empresa;
- b) Regulamentos Internos em vigor na SINAGA e aplicáveis ao trabalhador.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Definição funcional das categorias profissionais**

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este Acordo e as funções que lhes correspondem são as que se enumeram e se definem no Anexo I.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Atribuição das categorias profissionais**

1 - A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela SINAGA de acordo com as funções por eles desempenhadas, em conformidade com o estabelecido no Anexo I.

2 - Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e funções previstas neste acordo.

3 - A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efetuada pela SINAGA no prazo máximo de 60 dias após a publicação deste Acordo.

4 - Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1 - O trabalhador deve exercer a atividade correspondente à categoria para que foi contratado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas ações de formação para o correto desempenho dos cargos.

3 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador o direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Igualdade de oportunidades**

1 - É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 - São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.

3 - Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 - Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a 6 meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

2 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3 - Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 - Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-à desde o início do contrato, independentemente da modalidade de contrato de trabalho em causa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Formação e Acesso Profissional**

1 - A formação profissional é da competência da SINAGA.

2 - Os serviços técnicos da SINAGA ficam obrigados a instruir e esclarecer, convenientemente, todos os interessados na formação, de forma indiscriminada, sempre que a SINAGA promova cursos de aperfeiçoamento profissional.

3 - Os cursos profissionais serão ministrados dentro das horas de serviço, e constarão de ensinamentos teóricos e práticos, adaptados à capacidade intelectual de cada um.

4 - A Administração da SINAGA obriga-se a estabelecer meios de formação internos ou facultar, quando o entenda conveniente, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento dos trabalhadores.

5 - O tempo despendido pelos trabalhadores com a formação referida nos números anteriores será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Regime de promoções**

1 - Constitui promoção a passagem de um trabalhador a um nível superior, dentro da mesma profissão ou ainda mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 - Processar-se-à o regresso do trabalhador ao posto inicial sempre que este, justificadamente, o solicite.

3 - A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Avaliação de desempenho positiva;
- b) Tempo mínimo de serviço efetivo na categoria imediatamente inferior;
- c) Existência de vaga.

4 - A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

5 - A avaliação do desempenho atenderá, entre outros fatores, à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respetivo processo assegurar ao trabalhador os direitos de audiência e de recurso.

6 - A avaliação de desempenho profissional constará de regulamento interno da SINAGA.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Exercício de funções em regime de comissão de serviços**

1 - Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de diretor de serviços e de diretor técnico.

2 - Em especial, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço as seguintes funções: Diretor Geral, Chefe dos Serviços de Qualidade, Chefe do Embalamento e Diretor de Serviços.

3 - A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nesta cláusula depende de acordo escrito entre a SINAGA e o trabalhador nos termos legais.

4 - Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo, nestes casos, exceder 90 dias.

5 - Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no Anexo III, o qual faz parte integrante do presente AEV.

6 - Cessando o exercício de funções de direção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava a função até aí desempenhada.

### **CAPÍTULO III**

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

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

#### **Deveres da entidade patronal**

##### **1 - São deveres da SINAGA:**

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da Lei e do presente Acordo;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- d) Atender, nos termos acordados neste acordo de empresa, quando em matérias da respetiva competência, as deliberações da Comissão Sindical;
- e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto sob o ponto de vista físico como moral, tendo em conta a segurança e higiene no trabalho, fornecendo, em caso de tarefas tóxicas, material de proteção (inclusive leite);
- f) Fiscalizar e exigir do pessoal investido em funções diretivas ou chefia, um tratamento correto e condigno para com os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Diligenciar, através das respetivas Direções Técnicas e seus departamentos, que os trabalhadores que efetuam o seu estágio ou aprendizagem sejam acompanhados com especial interesse e carinho, proporcionando-lhes todos os ensinamentos necessários, sem quaisquer discriminações preferenciais;
- h) Enviar aos Sindicatos Outorgantes até ao dia dez de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotizações, devidamente preenchidos e visados pela Comissão Sindical;
- i) Prestar aos Departamentos Oficiais, Sindicatos e Comissões Sindicais os elementos que estes solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;
- j) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes e doenças profissionais;
- l) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade;
- m) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores, ou Comissões Sindicais, ou pelos Sindicatos, e devidamente autenticadas;
- n) Facultar, periodicamente, um exame médico a todos os trabalhadores, a expensas da empresa, de que serão feitos registos em ficha própria;
- o) Organizar o serviço de pessoal da SINAGA, dotando-o de condições eficientes de funcionalidade.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres do trabalhador**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente Acordo;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a SINAGA;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as aptidões e categoria profissional, com zelo e diligência;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina no trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho, de acordo com a Lei em vigor;
- g) Apresentar-se pontualmente a exame médico, custeado pela SINAGA, sempre que tal lhe seja solicitado pelo serviço de pessoal;
- h) Zelar não só para que haja uma maior produtividade na empresa como, de igual modo, pelo estado de conservação e boa utilização dos bens relacionadas com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- i) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- j) Ter, para com os colegas de trabalho, o respeito que lhes é devido, prestando-lhes em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitado;
- k) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados, bem como pela higiene e segurança do mesmo;
- l) Proceder com justiça e humanidade em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- m) Acompanhar com todo o interesse, cooperando diligentemente, sem restrições ou segredos, na aprendizagem e estágio dos colegas que ingressem em novos serviços ou que tenham sido incumbidos de alguma tarefa diferente, procurando orientá-lo no sentido de os tornar elementos válidos não só para a SINAGA como para a sociedade;
- n) Apresentar aos recursos humanos, logo que se verifique uma baixa por doença, o respetivo boletim dos serviços médico sociais da Segurança Social;
- o) Fornecer, com prontidão, todos os elementos ou documentos necessários à sua legalização na SINAGA, Sindicato, Segurança Social ou quaisquer outros organismos com direitos aos mesmos;
- p) Devolver à SINAGA, nos termos previstos neste AEV, todos e quaisquer reembolsos ou subsídios recebidos da Segurança Social, Companhia de Seguros, etc.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido à SINAGA:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre qualquer trabalhador para que, direta ou indiretamente, atue no sentido de influir, por qualquer forma, desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste Acordo;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AEV;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AEV;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos de prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Sempre que o trabalhador entenda incorreta, ilegal, prepotente ou inidónea qualquer ordem recebida da administração da SINAGA, ou seus representantes, bem como superiores hierárquicos, tem o direito de exigir que a ordem lhe seja transmitida por escrito;
- i) Obrigar qualquer trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de regular funcionamento e, principalmente, em condições de segurança.

2 - É garantido o direito à greve.

3 - A violação pela SINAGA do disposto nesta cláusula é punível nos termos da lei.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho**

1 - Dentro dos limites decorrentes do presente AE e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 - A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 - É, no entanto, lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas na lei.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 - A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 - Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

3 - Caso a SINAGA não pretenda dar continuidade ao contrato de trabalho após o trabalhador completar a idade em vigor na lei para entrar na reforma, nos casos previstos no número anterior, fica obrigada a pagar uma pensão complementar de acordo com o estipulado na cláusula da Pensão Vitalícia.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2 - A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira.

2 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 - Nos termos e dentro dos limites da lei, compete à SINAGA a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

4 - O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo.

5 - Ao trabalhador cuja entrada não tenha sido objeto de controle, não poderá ser efetuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove a sua presença no trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 - Trabalho por turnos é aquele em que há lugar à prestação de trabalho em, pelo menos, dois períodos diários e sucessivos, sendo cada um de duração não inferior à duração média diária de trabalho normal.

2 - A prestação de trabalho por turnos só é permitida por necessidade do regular funcionamento do serviço e deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Os trabalhadores neste regime não podem prestar mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) Em cada turno haverá uma interrupção de 30 minutos, que contará para todos os efeitos como serviço efetivo;
- d) A interrupção referida na alínea anterior deve obedecer ao princípio de que não podem ser praticados mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 - Os turnos serão organizados de forma a, que em cada seis dias haja um dia de descanso obrigatório.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites no n.º 5 desta cláusula.

5 - A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, oito horas em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas anuais.

6 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo do trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório de trabalho suplementar**

1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes

2 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a SINAGA.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Direito a novo subsídio de alimentação**

1 - No caso de o acréscimo de tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

2 - O trabalhador pelo trabalho suplementar prestado terá também direito ao pagamento do valor do subsídio de refeição acordado neste AEV, que será pago na proporção de cada hora completa de trabalho prestada para além do período normal de trabalho diário.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre às 21 horas de um dia e às 8 horas do dia imediato.

2 - Para os efeitos de remuneração, considerar-se-á como trabalho noturno o que for prestado depois das oito horas referidas no número anterior desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho noturno, quer normal, quer suplementar, de duração superior a uma hora.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalhadores dispensados do trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalho suplementar**

1 - Não estão obrigados a prestar trabalho em regime de turnos, noturno ou suplementar, os trabalhadores que o solicitem por escrito, invocando algum dos seguintes motivos:

- a) Terem atingido 30 anos de serviço ou 60 anos de idade;
- b) Terem alguma limitação de saúde, devidamente comprovada pelo médico do trabalho;
- c) Doença grave de familiar ou pessoa em comunhão de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SRS;
- d) Mulheres grávidas;
- e) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 24 meses;
- f) Trabalhadores que tenham filhos portadores de algum tipo de deficiência ou doença crónica;

g) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

3 - Os trabalhadores nas condições do número anterior passarão automática e imediatamente ao regime normal, quando a incompatibilidade se verificar após uma inclusão em turnos.

4 - A disponibilidade mantém-se por um período de um ano a contar da receção da comunicação escrita, se outro maior não for convencionado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1 - Por acordo escrito com o trabalhador, pode o trabalho ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nas situações previstas na lei e naquelas que a SINAGA considere que se justifique a prestação de trabalho naquele regime, devendo, nestes casos, o respetivo fundamento constar do acordo.

2 - A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3 - A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

4 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, não inferior a:

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Transferências e Deslocações**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Transferências de trabalhadores**

1 - A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 - A SINAGA só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

4 - É vedado à SINAGA, aquando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 - A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

3 - Nos casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento dos quilómetros efetuados pelo valor constante da tabela de ajudas de custo fixada para os trabalhadores em funções públicas.

4 - A empresa suportará as despesas normais efetuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos.

#### **CAPÍTULO VI**

##### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

1 - Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.

2 - Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado regional e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1 - Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 - O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3 - No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 22 dias úteis.

4 - A duração do período de férias pode ser aumentada nos casos previstos neste Acordo.

5 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

6 - Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias.

7 - O período de férias será, em princípio, gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fracionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 - Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho entre 30 de março e 31 de outubro de cada ano.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

1 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

2 - O trabalhador pode, no entanto, renunciar ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Faltas**

1 - Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Participação das faltas**

1 - Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, até ao limite máximo de 48 horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a direção à qual o trabalhador está afeto ou para a assessoria de recursos humanos.

2 - As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3 - As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

4 - A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 - A SINAGA pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-lo no prazo de 15 dias após tal notificação.

6 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 - Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparência em dia e hora determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;
- c) Doença, parto ou acidente de trabalho;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;
- e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) Prática de atos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;
- g) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha reta;
- i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- j) Deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- k) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- l) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 - As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respetivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 - Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 - O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - As faltas justificadas determinam perda de retribuição nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula anterior, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste Acordo, bem como as demais autorizadas ou aprovadas pela SINAGA e, ainda, as que por lei sejam consideradas justificadas quando superiores a 30 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas não justificadas**

1 - As faltas não justificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 - A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

2 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode, ainda, ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho nos termos previstos no presente Acordo.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Retribuição**

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador receber da SINAGA em contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo têm direito às retribuições base mínimas constantes da tabela constante do Anexo II.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Retribuição horária**

1 - O valor da retribuição horária será calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho}}$$

2 - O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição Diária} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Esta fórmula será utilizada para efeitos de cálculo das remunerações especiais de trabalho suplementar, de trabalho noturno, bem como outras situações previstas no Acordo e ainda para efeitos de desconto de horas em casos de ausências inferiores ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

3 - O período normal de trabalho semanal será definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1 - O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao último dia de cada mês.

2 - O pagamento será feito por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, se o trabalhador preferir, por meio de cheque bancário ou vale postal.

3 - No ato do pagamento da retribuição deverá ser entregue ao trabalhador um documento em que conste o seu nome completo e respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 - O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do período de férias e subsídio**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida de modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima de férias.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

4 - Sendo interpolado o gozo de férias, o subsídio será pago quando for gozado o período mínimo consecutivo de onze dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de natal**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AEV têm direito a receber, pela época de Natal, um subsídio em dinheiro igual à retribuição normal.

2 - O subsídio de Natal será pago no decurso da primeira semana do mês de dezembro de cada ano.

3 - O subsídio de Natal é ainda devido proporcionalmente aos trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por doença, acidente de trabalho, ou doença profissional.

4 - O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo têm direito a um subsídio diário de refeição de valor equivalente ao subsídio de refeição atribuído aos trabalhadores em funções públicas, sem prejuízo de direitos anteriormente adquiridos, designadamente dos decorrentes das alterações/ata publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 67, de 5 de abril de 2011.

2 - Para efeitos do número anterior, considera-se como dia de trabalho efetivo a prestação de trabalho igual ou superior a cinco horas.

3 - Para além de oito horas de trabalho e ultrapassando uma fração de quatro horas, o trabalhador terá direito a novo subsídio de alimentação, na proporção do trabalho efetivo.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho por turnos**

1 - Os trabalhadores quando trabalharem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios mensais:

1.1 Três turnos rotativos ..... € 18,80

1.2 Dois turnos rotativos ..... € 9,30

2 - O subsídio de turno só será alvo de reduções em caso de faltas injustificadas.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal, acrescida de 50%.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Prestações relativas a dia feriado**

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado.

2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 75% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 75% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

- 1 - Aos trabalhadores abrangidos por este AEV deverá ser paga uma diuturnidade de € 12,10 por cada três anos de permanência na Empresa até ao limite máximo de cinco diuturnidades.
- 2 - O valor das diuturnidades deverá acrescer às remunerações mínimas fixadas neste AEV.

**CAPÍTULO VIII**

**Regime disciplinar**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

- 1 - A SINAGA tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AEV.
- 2 - Constitui infração disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e neste AEV.
- 3 - O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

- 1 - As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AEV são as seguintes:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Perda de dias de férias;
  - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação;
  - f) A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 2 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 3 - Para efeitos de graduação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Procedimento e prescrição**

- 1 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2 - O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 40 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a SINAGA suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 - Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- I) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- II) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- III) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 - O contrato de trabalho caduca:

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

c) Com a reforma do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea *b)* do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 - É sempre lícito à SINAGA e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este seja a termo ou por tempo indeterminado.

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

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

4 - No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

5 - No caso de exercer 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 coação de outra parte.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância de normas de higiene, prevenção e segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- k) Reduções anormais de produtividade do trabalhador.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Justa causa para rescisão por parte do trabalhador**

O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes imputáveis ao empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Indemnização por resolução com justa causa por parte do trabalhador**

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade calculada nos termos legais, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Indemnização em caso de caducidade, despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho e inadaptação**

Em caso de caducidade do contrato de trabalho, despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação o trabalhador tem direito à indemnização legalmente prevista, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

- 1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de 60 dias.
- 2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de 30 dias.
- 3 - Tratando-se de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, o aviso será de 90 dias.
- 4 - Se o trabalhador não cumprir 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.

## **CAPÍTULO X**

### **Previdência complementar e outros serviços sociais**

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença ou acidente, assistência médica e medicamentosa**

1 - Quando o trabalhador se veja impedido de prestar trabalho, por motivo de doença ou acidente, a SINAGA obriga-se ao pagamento dum complemento correspondente à diferença entre o salário e os montantes recebidos da Segurança Social ou do Seguro, a ser pago a partir do 4.º dia, inclusive, de falta justificada.

2 - A prova de impedimento referido no número anterior consiste na apresentação, pelo trabalhador, do documento de baixa ou atestado médico, sempre sujeito à confirmação do médico da Empresa.

3 - No caso do trabalhador não ter ainda direito, através da Segurança Social, a assistência médica e medicamentosa esta será paga na íntegra pela SINAGA quando se prove que houve culpa ou negligência da Empresa na inscrição do trabalhador.

4 - Em caso de incapacidade parcial, a SINAGA procurará recolocar o trabalhador recuperado de acordo com a capacidade por este demonstrada e a existência de posto de trabalho compatível.

5 - Só será pago complemento do subsídio de doença ou acidente aos trabalhadores que não tenham faltas injustificadas, nos últimos 12 meses, e até ao limite de 90 dias por ano.

#### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

##### **Pagamento de remuneração em caso de morte**

1 - Em caso de morte de qualquer trabalhador, será paga aos herdeiros, mediante apresentação da respetiva certidão de óbito, a remuneração correspondente ao mês do seu falecimento.

2 - Se o trabalhador, à data do falecimento, estiver a receber subsídio por doença, às pessoas referidas no número anterior deverá ser paga a diferença entre a remuneração e o subsídio de doença.

3 - As importâncias correspondentes ao período de férias já vencido, respetivo subsídio e à parte proporcional do subsídio de Natal, devida aos trabalhadores falecidos, serão pagas nos mesmos termos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula.

#### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

##### **Pensão vitalícia**

1 - Os trabalhadores da SINAGA admitidos até 31 de dezembro de 1979 que tenham obtido reforma pela Segurança Social, terão direito a um complemento de reforma, calculado na base de 2,5% sobre o salário por cada ano de casa, deduzindo-se, porém, os quantitativos pagos pela Segurança Social e até ao limite do salário que receberiam se estivessem no ativo.

2 - Os trabalhadores admitidos entre 1 de janeiro de 1980 e 31 de dezembro de 1985, terão direito a um complemento de reforma equivalente a 75% do valor apurado nos termos do número anterior.

3 - Os trabalhadores admitidos entre 1 de janeiro de 1986 e 31 de dezembro de 1990, terão direito a um complemento de reforma equivalente a 50% do valor apurado nos termos do n.º 1.

4 - Os trabalhadores admitidos entre 1 de janeiro de 1991 e 31 de dezembro de 2004, terão direito a um complemento de reforma equivalente a 25% do valor apurado nos termos do n.º 1.

5 - O montante do complemento pago pela Empresa aos trabalhadores na situação de reforma é atualizado anualmente por aplicação de um coeficiente igual aquele que recair sobre os trabalhadores no ativo.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Refeitórios e alimentação**

1 - A SINAGA colocará à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar melhor as suas refeições:

- I) As condições referidas no número anterior devem existir, quer nas instalações onde funciona a sede, quer nas onde funciona a Fábrica do Álcool;
- II) A SINAGA responsabiliza-se pela manutenção e funcionamento dos refeitórios.

**CAPÍTULO XI**

**Higiene, Prevenção e Segurança no Trabalho**

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1 - A SINAGA é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 - Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

4 - A entidade patronal fornecerá 1 litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contato com produtos tóxicos nas respetivas secções.

5 - O regulamento de higiene, salubridade e segurança no trabalho consta do Anexo III do presente Acordo.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Serviço de segurança e higiene**

1 - A SINAGA deve constituir conforme a gravidade ou a frequência dos riscos da respetiva atividade, serviços e/ou Comissões de Segurança, de que façam parte, representantes dos trabalhadores com o objetivo de vigiar o cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho, investigar as causas dos

acidentes e, em colaboração com os serviços técnicos e sociais da SINAGA, organizar a prevenção, a segurança e higiene dos locais de trabalho.

2 - A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Comissão de higiene e segurança (CHS)**

1 - A CHS será constituída por três elementos representantes dos trabalhadores sendo um designado pelos Sindicatos e dois eleitos pelos trabalhadores ao serviço da Empresa e três elementos representantes da SINAGA.

2 - Os elementos da CHS dispõem, para o exercício das suas funções, dum crédito de horas, que, no total, não pode exceder as quatro horas por mês.

3 - Os elementos representantes da SINAGA serão designados pela administração que comunicará ao Sindicato os nomes desses representantes.

4 - Sempre que solicitados, terão assento sem direito de voto nas reuniões da CHS o médico do trabalho, o técnico ou encarregado de segurança, assistente social e os outros que sejam considerados necessários.

5 - A comissão reunirá uma vez por mês ou sempre que 1/2 dos seus elementos o solicite.

6 - A CHS pode solicitar sempre a comparência às respetivas reuniões de um representante da Inspeção Regional do Trabalho e/ou do Gabinete de Higiene e Segurança no Trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Competência da CHS**

1 - A CHS terá nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações, equipamento e a todo o material que interesse à higiene no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, das normas do presente AEV, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento no sentido da responsabilidade pela segurança no trabalho;
- e) Garantir que os profissionais admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou instruções de carácter oficial ou sindical ou emanados da direção da SINAGA sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem diretamente;

- g) Colaborar com os serviços médicos de trabalho da SINAGA e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações destinadas a evitar a repetição de acidente e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

2 - Elaborar relatórios enviando cópia dos referentes a cada ano depois de aprovados, à Secretaria Regional com competência na área laboral. Os relatórios serão enviados até ao final do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Direito à informação**

3 - Os trabalhadores e Delegados Sindicais têm direito de serem informados das deliberações da CHS, dos seus direitos e deveres no campo da higiene e segurança no trabalho, devendo ainda ser-lhes fornecidas todas as instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respetivas ocupações a tomar.

#### **CAPÍTULO XII**

##### **Medicina no trabalho**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 - A SINAGA obriga-se à criação e manutenção de serviços privativos de medicina no trabalho, nos termos da legislação em vigor logo que existam, na Região médicos da especialidade.

2 - Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos da legislação em vigor.

3 - Por força do disposto nos números anteriores, aos trabalhadores serão assegurados, nomeadamente os seguintes direitos:

- a) A SINAGA ou quem a represente na direção ou fiscalização do trabalho, em caso de doença súbita ou de acidente de trabalho do trabalhador, assegurará o imediato transporte do mesmo para o hospital;
- b) Sempre que o trabalhador apresente documento do seu médico do qual se possa suspeitar de doença profissional, será o trabalhador submetido a exame do médico da SINAGA. Este mandará proceder aos meios auxiliares de diagnóstico necessários ao apuramento da doença propondo as medidas que considere necessárias de acordo com a extensão e consequências da mesma, caso se verifique;
- c) Na admissão de novos trabalhadores, a SINAGA deve sempre assegurar exame médico e laboratorial;
- d) A duração de trabalho prestado pelo médico à SINAGA, será no mínimo de quatro horas semanais.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Promoção de saúde, medicina preventiva**

1 - Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contatos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 - Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infeto-contagiosas cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Prevenção do tabagismo**

1 - No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2 - Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com exceção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.

3 - A proibição prevista no número anterior torna-se efetiva após a criação dos referidos espaços de fumo.

4 - Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.

5 - A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste AE, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l ou 0,2 g/l no caso dos trabalhadores com categoria de motorista de veículos pesados de mercadorias.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de ações de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será feito através do ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efetuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na Empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa de álcool será efetuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de duas testemunhas, trabalhadoras

ou não, uma indicada pelo trabalhador e outra indicada pela entidade empregadora que, para o efeito, disporão de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado, disponibilizado pela Empresa entre os 20 e os 30 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada uma taxa de alcoolémia superior aos limites fixados no n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se ao caso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela entidade empregadora e dois pelos Sindicatos Outorgantes deste AE.

10 - Para efeitos deste AE, considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que, submetido a teste médico, apresente indícios de consumo de drogas proibidas por lei.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes no seu posto de trabalho, poderá dirigi-lo para os serviços de Medicina do Trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente estar sob o efeito de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante período diário.

13 - O trabalhador que se recusar a efetuar os testes de despistagem de álcool ou de estupefacientes sob a direção de um Médico do Trabalho será para todos os efeitos deste AE considerado como estando sob o efeito de álcool ou estupefacientes.

14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública ou laboratório com o qual a Empresa tenha celebrado protocolo para o efeito.

15 - Caso a Empresa não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Atividade sindical**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

#### **Direito à atividade sindical**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - À SINAGA é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - As reuniões referidas no n.º 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou 1/3 dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, salvaguardando situações de exceção.

3 - Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Instalações**

A SINAGA colocará à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respetivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

2 - Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Constituição de comissões sindicais**

1 - Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos créditos de horas previstos na cláusula seguinte é determinado nos termos legais.

3 - As direções dos sindicatos comunicarão à administração da SINAGA a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

1 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 5 horas por mês atribuídas ou, tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de 8 horas por mês retribuídas.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, com direito à retribuição.

3 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 1, deverão avisar a SINAGA, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4 - Os membros das direções das associações sindicais dispõem de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, que não podem ultrapassar 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Competência dos delegados sindicais e comissões sindicais**

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- a) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e/ou quaisquer outras que os afetem;
- b) Elaborada nota de culpa, a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- c) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores
- d) Emitir parecer sobre a elaboração de regulamentos internos da empresa, em especial, sobre a definição e a organização dos horários de trabalho;
- e) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste Acordo e decorram da lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Reuniões com a entidade patronal**

Os assuntos tratados entre os Delegados Sindicais, Comissão Sindical ou Comissão Intersindical e a SINAGA deverão ser reduzidos a escrito, definindo-se as respetivas posições.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Interpretação, integração e resolução de conflitos**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 - As dúvidas e os casos omissos verificados neste Acordo serão resolvidos através duma Comissão Paritária, expressamente criada para o efeito, cuja composição e funcionamento são definidos no artigo seguinte.

2 - Os anexos e notas respetivas constantes do presente AEV obrigam a SINAGA e os seus trabalhadores do mesmo modo que o próprio acordo, deles se considerando, para todos os efeitos, parte integrante.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Composição e funcionamento**

1 - A Comissão Paritária é formada por três elementos representando os trabalhadores e igual número de representantes da entidade patronal.

2 - Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária:

2.1. Interpretar e integrar o disposto no presente AEV;

2.2. Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo II;

2.3. Pronunciar-se sobre a reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto neste AEV;

2.4. Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 - No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, os seus representantes.

4 - Igualmente, no prazo e nas condições previstas no número anterior, cada parte indicará, até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à Empresa e ao Sindicato, para Presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade, será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional com competência na área laboral. A comissão reunirá dentro de dez dias seguintes, a fim de escolher, entre os designados um nome.

5 - O Presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.

6 - A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

7 - As deliberações tomadas pela maioria absoluta consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do acordo e serão depositadas e publicadas no *Jornal Oficial* da Região.

8 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de três dos seus elementos, mediante convocatória por eles assinada, em conjunto, com a antecedência mínima de oito dias.

9 - Só é permitida a representação de qualquer elemento da Comissão por indivíduo por si indicado, em caso de doença ou impedimento legal.

10 - Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional com competência na área laboral.

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições finais e transitórias**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Manutenção de regalias**

1 - Em tudo quanto no presente AEV não se preveja, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 - Da aplicação do presente AEV não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor.

## **ANEXO I**

### **Definição de funções**

*Diretor Geral* - Prevê, organiza, dirige e controla as atividades de produção de uma empresa, assegurando a eficácia da utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais e participa na definição da política de produção da Empresa.

*Chefe de serviços* - Na dependência do seu superior hierárquico, dirige um departamento dos serviços, tendo sob às suas ordens, normalmente dois chefes de secção.

*Agente agrícola para a experimentação agrícola* - Tem por função coadjuvar o chefe dos serviços de experimentação agrícola no desempenho das suas atribuições e designadamente dar execução aos trabalhos dos respetivos serviços que lhe forem confiados, auxiliar e acompanhar todos os demais trabalhos dos mesmos serviços, providenciar pela prestação de todos os meios necessários à boa execução dos referidos trabalhos, segundo as normas que foram estabelecidas para o efeito e proceder ao registo metódico de todos os elementos. Compete-lhe ainda zelar pelo estado das culturas pela ordem e conservação das instalações, materiais e utensílios que estejam a seu cargo. Compete-lhe também exercer as funções de agente de extensão agrícola na zona que, para o efeito, lhe for atribuída. Compete-lhe, finalmente, para além da missão que especificamente lhe cabe desempenhar, uma ação supletiva das outras secções dos serviços, em tudo o que lhe for necessário.

*Chefe de secção administrativa* - Coordena, dirige e controla um grupo de trabalhadores administrativos e atualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente da secção de chefia; distribui as tarefas a executar, verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido do seu superior hierárquico relatórios da atividade da secção.

*Técnico de laboratório de controle* - Coordena e controla a colheita de amostras, segundo programa estabelecido, a execução de diversas análises e o registo dos resultados obtidos, tendo em vista acompanhar as várias fases de transformação de matéria-prima em produtos acabados a fim de controlar a regularidade da produção alertando qualquer anomalia detetada, controla e verifica a correta execução das técnicas de colheitas das várias amostras. Prepara e colabora na preparação dos reagentes necessários para as análises sob a responsabilidade do chefe do laboratório. Regista a quantidade de beterraba

utilizada, o teor sacarino da beterraba, das aparas, da polpa e da água da polpa, fiscaliza a existência e o bom funcionamento do material do laboratório; pode ser encarregado de efetuar outras análises ou ensaios visando o controle ou a orientação do processo de produção.

*Analista de 1.ª* - Executa diversas análises laboratoriais visando determinar a qualidade de álcool produzido (acidez, esteres, aldeídos, etc.) procedendo segundo processos que lhe são fornecidos e utilizando o material genérico do laboratório. Com base nos valores obtidos, efetua os cálculos necessários para a apresentação dos resultados, que regista. Executa alguns ensaios de micro-biologia efetuando a contagem de células de levedura. Poderá eventualmente fazer outras análises de dificuldade semelhante. Estas funções são desempenhadas também pelo técnico de laboratório de controle quando deslocado para a fábrica do álcool.

*Encarregado da depuração de sucos* - Organiza e coordena as diversas operações de extração, tratamento químico, filtração e concentração do suco diluído, tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução desses trabalhos, podendo executar alguns deles; zela pela correta utilização das instalações, verifica folhas de pessoal sob as suas ordens e indica os serviços de conservação e manutenção deficiências detetadas; executa ou controla os registos necessários ao bom funcionamento do serviço e à sua articulação com os serviços de controle e com a direção fabril.

*Encarregado da cristalização* - Organiza e coordena diversas operações de cristalização de sucos concentrados, xaropes e malaxagem de massas; controla a centrifugação de diversos produtos e secagem do açúcar; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução desses trabalhos, podendo executar alguns deles; estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão de obra, instalações e equipamentos; provoca o começo da cristalização introduzindo o açúcar moído no aparelho, introduz mais xarope e faz controle da formação dos cristais, retirando amostras e observando por processos vários o seu crescimento ou aparecimento de novos cristais; controla e fiscaliza o enchimento e empacotamento do açúcar; verifica as folhas do pessoal sob as suas ordens e indica os serviços de conservação e manutenção deficiências detetadas; executa os registos necessários ao bom funcionamento do serviço e a sua articulação com os serviços de controle e com a direção fabril.

*Chefe de turno de piquete (Oficina)* - Providencia a resolução de todas as avarias mecânicas ocorridas durante o turno, tendo, para o efeito, sob as suas ordens uma equipa de profissionais que o coadjuvam na execução dessas tarefas. Sempre que necessário, poderá executar trabalhos oficinais não relacionados com o seu turno, mas necessários para a empresa. Zela pela correta utilização do equipamento e pela limpeza e segurança do seu sector.

*Caixa de serviços financeiros* - Ocupa-se das operações de caixa de movimento relativo a recebimentos e pagamentos.

*Escriturário* - Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de um escritório.

*Secretária/o* - Ocupa-se do secretariado, específico da administração.

*Operador de computador* - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação.

*Agentes de extensão agrícola* - Tem por função manter permanentemente ao nível da zona que a cada um for atribuída, os contactos com os cultivadores, para efeitos de vulgarização e assistência técnica visando o fomento da produção da matéria-prima agrícola, quantitativa e qualitativamente. Compete-lhes também, no mesmo âmbito, a fiscalização das culturas e com o apoio dos sectores técnicos dos serviços agrícolas levar a efeito nas respetivas zonas os demais trabalhos ali a realizar junto dos cultivadores, incluindo campanhas diversas (vulgarização, demonstrações, tratamentos fitossanitários, etc.). Compete-lhes ainda exercer, na sua zona, a superintendência e coordenação da atividade dos encarregados, responsabilizando-se pelo correto preenchimento das listas de inscrição e dos contratos, a distribuição das sementes para as sementeiras e para as ressementeiras e de outros produtos fornecidos pela SINAGA, e a distribuição das “praças” aos cultivadores, de acordo com os critérios que foram estabelecidos para a entrada da beterraba na fábrica. Compete-lhes, finalmente, apoiar e prestar toda a colaboração ao seu alcance a todos os trabalhadores que os serviços agrícolas levarem a efeito nas respetivas zonas.

*Serralheiro* - Corta e trabalha metais (lima, esmerila, dá forma e polimento) para fabricação de peças, desmonta e ajusta conjuntos mecânicos para providenciar a sua execução e /ou reparações. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a fabricar. Quando necessário, utiliza o limador.

*Torneiro* - Executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Opera em torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, trabalhando por desenho ou peça modelo, conserva e prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Quando necessário, utiliza o limador.

*Eletricista oficial principal* - Coadjuva e substitui nos impedimentos o encarregado dos eletricitas. Zela pela correta utilização do equipamento, limpeza e segurança do seu sector.

*Fogheiro-chefe de turno* - Dirige os serviços e controlar os mesmos; faz pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor e auxiliares. Tem sob a sua responsabilidade os profissionais que estejam incluídos no turno. Zela pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

*Chefe de turno da centrifugação* - Dirige e coordena os diversos trabalhos de centrifugação, refundição e filtração e executa cumulativamente as operações de secagem do açúcar, tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; põe em funcionamento determinados compressores da fábrica, avisando das eventuais anomalias verificadas; orienta os profissionais das secções de centrifugação, refundição, filtração e secagem quanto ao modo de execução desses trabalhos, podendo em caso de necessidade executar alguns deles; verifica a correta separação dos xaropes e verifica diariamente o estado dos panos de filtros, providenciando no sentido do seu arranjo ou substituição.

*Cozedor de açúcar* - Conduz e vigia aparelhos destinados a concertar e cristalizar o xarope de açúcar, abre válvulas de vácuo admite o xarope no “aparelho” e faz a admissão de vapor manobrando válvulas; observa se a evaporação levada a cabo deu ao xarope concentração pretendida, utilizando a vista, o tato ou aparelhos apropriados, provoca o começo da cristalização introduzindo açúcar moído no aparelho; introduz mais xarope e faz o controle da formação dos cristais, retirando amostras e observando por processos vários o seu crescimento ou o aparecimento de novos cristais, assegura o seguimento da cozedura até ao final da concentração. Procede no final da operação à descarga do aparelho manobrando

válvulas na ordem inversa da anterior. Controla e vigia a alimentação, o funcionamento e a descarga de um malaxador de magma.

*Chefe de armazém do açúcar* - Coordena e orienta a receção, armazenamento e entrada de açúcar e responsabiliza-se pela sua arrumação; mantém registos apropriados; controla as quantidades de açúcar entregues; providencia a sua arrumação dentro do armazém de acordo com as normas estabelecidas; procede à entrega do açúcar mediante apresentação de requisições e outra documentação adequada; orienta a atividade dos trabalhadores sob as suas ordens; mantém o armazém em condições de temperatura e humidade previamente estabelecidas.

*Pedreiro* - Executa alvenarias, furacões, reparações de refratário, assentamento de tubagens de fibrocimento e outros trabalhos de construção civil.

*Fogoeiro A* - Alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 92/2011 de 27 de julho de 2011, faz reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios da central de vapor.

*Motorista* - Tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros e pesados, competindo-lhe zelar pela boa conservação da viatura e da carga que transporta. Orienta a carga e descarga do veículo. Conduz uma pá carregadora para manuseamento e acondicionamento de diversos produtos. O motorista que estiver destacado nos serviços agrícolas desempenha também funções de tratorista agrícola.

*Estagiário/a de computador* - Faz a sua aprendizagem para operador de computador.

*Operador de difusor* - Conduz uma instalação parcialmente automática onde se processa a difusão, para o que observa os registos de temperatura, níveis, pesos de entrada de beterraba no fabrico e de água fresca introduzida, ajustando estes às condições pré-estabelecidas; aciona válvulas e botoneiras, de modo a por em funcionamento as bombas do suco, de água fresca e da água da prensa; observa a quantidade e qualidade das aparas vindas do corta-raízes e ordena a mudança das navalhas sempre que se verificar que a qualidade das aparas não permite um bom andamento do difusor; vigia os níveis dos tanques do suco da difusão e da água da prensa; regista em impresso próprio diversos valores enviados pelo laboratório; efetua leituras na balança e regista a quantidade das aparas entradas no difusor; aciona as quantidades de formalina e de neveina previamente estabelecidas no suco de difusor; zela pelos abastecimentos dos produtos químicos a utilizar (neveina, formol, ácido clorídrico ou outros). É responsável pela correta utilização do equipamento e pela sua limpeza, higiene e segurança do seu sector.

*Ajudante do chefe de armazém de açúcar* - Coadjuva o chefe de armazém de açúcar.

*Alcooleiro-centrifugador* - Conduz o funcionamento de uma instalação destinada a separar vinho da levedura a proceder ao tratamento desta. Bombeia o mosto fermentado para a centrífuga que, em movimento, separa o vinho da levedura. Envia uma quantidade de levedura indicada para um tanque onde estão, segundo as normas indicadas superiormente, fará o seu tratamento. Envia o vinho separado para uma tina de retenção no circuito da destilação. Submete a restante levedura a sucessivas operações de lavagem e centrifugação para lhe extrair a máxima quantidade de álcool que envia nos efluentes para a tina de retenção do vinho. Bombeia para as tinas de fermentação a levedura tratada quando estiverem

satisfeitas as condições para esta execução e para o secador a levedura restante e final da centrifugação. Procede à alimentação dos fermentos; desenvolve-os, quer na fase do arranque, quer quando for entendido necessário. Regista em impresso próprio, as operações executadas quer na centrifugação, tratamento de levedura, temperatura e percentagem de levedura, para as quais periodicamente colhe amostras. Desmonta a centrífuga para o efeito de limpeza utilizando ferramentas próprio. Arranca e vigia também a instalação da secagem de levedura. É responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

*Tratorista agrícola* - Tem por função executar os serviços agrícolas com trator e respetivas alfaias, nomeadamente, transporte, lavouras, gradagens, sementeiras, aplicação de adubos, herbicidas, sachas, colheita, ou seja, todas as operações culturais suscetíveis de mecanização. Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas e alfaias que utilizar, de acordo com as normas que forem estabelecidas para o efeito.

*Contínuo/cobrador* - Executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritório ou repartições. Também executa, fora do escritório, cobranças pagamentos e depósitos.

*Operador de filtros do suco concentrado* - Conduz vários filtros utilizados para filtração de xarope. Abre e fecha os filtros e assegura-se de que as juntas não deixem verter o líquido a filtrar; aciona válvulas para fazer passar o líquido a filtrar ou para proceder à lavagem com água dos pratos de filtrar; vigia manómetros ou outros instrumentos para assegurar das condições de funcionamentos dos filtros.

*Servente do depósito de açúcar* - Executa tarefas simples não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática, ocupa-se do carregamento e arrumação num depósito ou armazém.

*Empregado de serviço externo* - Fazendo uso de uma motorizada desloca-se às empresas comerciais com requisições do armazém, fazendo compras, deslocando-se ao aeroporto para levantar encomendas chegadas do estrangeiro ou do continente e pagamento das quantias necessárias, e outros serviços esporádicos, tais como compras de valores selados, etc.

*Pesador de açúcar* - Pesa açúcar em embalagens apropriadas, controlando para que o seu peso se mantenha dentro das margens estabelecidas. Procede de imediato ao respetivo fecho por meio de máquina apropriada. Zela pela limpeza do seu sector.

*Contínuo* - Executa diversos serviços em escritórios; anuncia visitantes, encaminha-os ou informa-os; faz recados; estampilha e entrega correspondência; faz, por vezes alguns serviços de limpeza geral ligeira.

*Auxiliar de armazém* - Coadjuva o fiel de armazém, procede à arrumação dos materiais; entrega o produto solicitado mediante requisição e executa a limpeza do armazém.

*Ajudante de oficina* - Ajuda os profissionais metalúrgicos na execução de diversas tarefas oficinais.

*Ajudante de pedreiro* - Ajuda o pedreiro na execução de diversas tarefas.

*Ajudante de carpinteiro* - Ajuda o carpinteiro na execução de diversas tarefas.

*Ajudante de motorista* - Auxilia o motorista em diversas manobras com o veículo e dispõe, arruma e protege as mercadorias do mesmo, para transporte; acompanha o motorista no transporte de mercadorias.

*Caiador* - Aplica sobre as paredes, aguadas de cal gorda, utilizando uma brocha; prepara uma solução à base de cal apagada e água nas proporções convenientes; pode usar um aparelho próprio para caiar, adicionar pigmentos à aguada ou utilizar tintas de água.

*Apontador* - Verifica e regista a presença do pessoal e os tempos dedicados à execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros afins; assiste à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle; percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou ausências; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respetivas fichas de ponto; através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução das tarefas determinadas; verifica-se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença.

*Operador de evaporação* - Conduz o funcionamento dum conjunto de corpos de evaporação por aquecimento e vácuo, para eliminar a água em excesso e encontrar o suco diluído; os níveis nos tanques de condensadores de modo a tirar o melhor rendimento da instalação. Zela pela correta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

*Preparador do laboratório de controle* - Prepara o material de laboratório e colabora na preparação de amostras e vigia algumas fases do processo de análises: executa diversas análises e ensaios, recorrendo ao material genérico de laboratório, podendo também colher algumas amostras que prepara posteriormente para serem analisadas. Executa as suas funções sob a orientação do Analista de laboratório. Zela pela limpeza, higiene e segurança do seu setor.

*Operador de máquinas de empacotamento* - Alimenta, vigia e assegura o funcionamento de máquinas automáticas utilizadas para envolver produtos diversos e fechar a respetiva embalagem; coloca a bobina do material de envolvimento e regula as guias de acordo com a dimensão do produto; introduz a película através dos rolos de transporte e prende-a no mecanismo de embrulhar; regula, se necessário, os sistemas que comandam a temperatura das cabeças de colagem, a tensão das bobinas, a velocidade de deslocamento das películas ou outros mecanismos de embrulhar e fecho por termo colagem, por dobragem das pontas ou outro processo; introduz os produtos a embalar nos respetivos depósitos e coloca-os sobre uma tela transportadora que alimenta a máquina; verifica a qualidade nas mercadorias antes e depois de embrulhadas; comunica ao encarregado da cristalização as anomalias encontradas e efetua a limpeza das máquinas, a sua lubrificação e mudança de telas e resistências.

*Fiel de armazém de 1.ª (açúcar e álcool)* - Recebe e armazena artigos devidamente identificados, procedendo à sua entrega sempre que requisitados. Confere todas as mercadorias chegadas ao armazém em presença das faturas, informando dos danos e perdas. Põe etiquetas identificadoras do material; assegura-se de que as mercadorias estão devidamente armazenadas; examina periodicamente as existências de material de maior consumo, informando os seus superiores sempre que se ultrapasse os *stocks* mínimos.

*Operador polivalente* - Executa serviços auxiliares dos operadores, podendo substituí-los.

*Servente de enchimento e embalagem* - Procedo ao enchimento ou empacotamento dos produtos fabricados e/ou sua pesagem, acondicionamento, fecho, embalagem e arrumação em caixas e/ou estrados ou a operações afins.

*Pessoal de limpeza* - Procede à limpeza e arrumação de gabinetes, escritórios ou outras dependências, lava determinadas peças de roupa e executa, quer remendando, quer costurando, reparações de roupas de proteção e panos de filtro.

*Servente de pedreiro* - Executa tarefas auxiliares sob a orientação de um pedreiro.

*Servente de oficina* - Executa serviços gerais numa oficina, para auxiliar os diversos profissionais nela integrados, descarregando, transportando ou colocando em posição de trabalho os materiais, peças ou objetos.

### **Disposição geral**

Sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança e higiene do trabalho, todo o trabalhador é responsável pela correta utilização e boa conservação do equipamento do seu sector, bem como pela higiene e segurança do mesmo, de acordo com a sua categoria profissional. Todo o trabalhador é obrigado a executar, no período entre campanhas, as tarefas que forem necessárias, desde que sejam compatíveis com a sua preparação e nível profissional.

## **ANEXO II**

### **Enquadramento das profissões e categorias abrangidas pelo presente AEV**

- 01 - Diretor Geral
- 02 - Chefe de Serviços
- 03 - Agente Técnico Agrícola Experimentação Agrícola
  - Chefe de Secção Administrativa
- 04 - Técnico de Laboratório de Controle
  - Analista de 1.<sup>a</sup>
  - Encarregado da Depuração de Sucos
  - Encarregado da Cristalização
  - Chefe de Turno de Piquete (Oficina)
  - Caixa de Serviços Financeiros
  - 1.<sup>o</sup> Escrivão
  - Secretária/o
  - Operador de Computador de 1.<sup>a</sup>
  - Agente de Extensão Agrícola
- 05 - Serralheiro 1.<sup>o</sup> Oficial
  - Torneiro 1.<sup>o</sup> Oficial
  - Eletricista Oficial Principal
  - Fogueiro Chefe de Turno
  - 2.<sup>o</sup> Escrivão
  - Operador de Computador de 2.<sup>a</sup>
- 06 - Chefe de Turno da Centrifugação

- Cozedor de Açúcar
- Chefe de Armazém do Açúcar
- Pedreiro 1.º Oficial
- Fogueiro A
- Motorista
- 3.º Escriurário
- Estagiário/a de Computador
- 07 - Operador de Difusor
  - Ajudante do Chefe de Armazém de Açúcar
  - Alcooleiro - Centrifugador
  - Apontador
- 08 - Operador da Evaporação
  - Preparador do Laboratório de Controle
  - Operador das Máquinas de Empacotamento
  - Fiel de Armazém de 1.ª
  - Operador Polivalente de 1.ª
  - Tratorista Agrícola
  - Pedreiro 2.º Oficial
  - Serralheiro 3.º Oficial
  - Contínuo/Cobrador
- 09 - Operador de Filtros do Suco Concentrado
  - Operador Polivalente de 2.ª
  - Servente de Depósito de Açúcar
  - Empregado dos Serviços Externos
  - Pesador de Açúcar
  - Contínuo
- 10 - Auxiliar de Armazém
  - Ajudantes
  - Caiador
- 11 - Servente de Enchimento e Embalagens
  - Pessoal de Limpeza
  - Serventes

**ANEXO III**

**Tabela Salarial**

1 .....	€ 1.902,00
2 .....	€ 1.284,04
3 .....	€ 759,77
4 .....	€ 701,52
5 .....	€ 670,26
6 .....	€ 666,75
7 .....	€ 666,75
8 .....	€ 666,75
9 .....	€ 666,75
10 .....	€ 666,75
11 .....	€ 666,75

A Tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

Esta tabela fica a fazer parte integrante para fins de depósito e publicação.

O presente AE abrange 70 trabalhadores e 1 Entidade Empregadora.

Ponta Delgada, 18 de março de 2020.

Pela SINAGA - Sociedade de Indústrias Agrícolas Açorianas, S.A., *Dr. Rui Carlos Terra Maciel*, Presidente do Conselho de Administração e *Dr. André Rodrigues Bonança*, Vogal do Conselho de Administração. Pelo SITACEHT/Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores, *Isaura Maria Benevides Rego Amaral* e *Ana Elisabete do Couto Tavares*, membros da Direção. Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, *José Francisco de Melo Pereira*, membro da direção.

Entrado em 8 de julho de 2020.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 15 de julho de 2020, com o n.º 13, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.