REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 45

JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 63$00 Quinta-Feira, 14 de Dezembro de 1978

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

ÍNDICE

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Convenções colectivas do trabalho:

PÁG.

— ACT entre a Sinaga-Sociedade de Indústrias Agrícolas Açoreanas, SARL e os Sindicatos representativos dos seus trabalhadores 45º (2)

— Acordo de Adesão entre a Sinaga-Sociedade de Indústrias Agrícolas Açoreanas, SARL, e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada 45º (40)

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Sinaga-Sociedade de Indústrias Agrícolas Açoreana, SARL e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

(ÁREA E ÂMBITO)

O presente Acordo Colectivo de Trabalho aplica-se às Fábricas de Açúcar e de Álcool da SINAGA situadas, respectivamente, na cidade de Ponta Delgada e Vila da Lagoa da Ilha de S.Miguel e obriga, por um lado, a SINAGA-Sociedade de Indústrias Agrícolas Açorianas, SARL, com sede social na Rua de Lisboa 75, Ponta Delgada, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO)

1. A presente convenção de trabalho é válida por um período de dezoito meses, podendo ser denunciada por qualquer das partes com a antecedência de trinta dias.
2. Entra em vigor no décimo dia seguinte ao da data da distribuição do Boletim do Ministério do Trabalho ou do Jornal Oficial desta Região.
3. Todo o clausulado que diga respeito à retribuição do trabalho, em qualquer das suas formas, produzirá efeitos retroactivos a partir de um de Abril de 1978.
4. Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuarão a vigorar os efeitos do que ficou acordado na Acta de seis de Julho de 1976.
5. Como norma presente e futura, a parte que denuncia a convenção deverá, simultaneamente, enviar proposta escrita dirigida à outra parte.
6. A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de trinta dias, contados a partir da data da sua recepção, para responder, aceitando ou contrapondo, considerando-se aceitação tácita a falta de resposta fundamentada no decurso deste prazo.
7. Havendo resposta, as negociações iniciar-se-ão até trinta dias após a recepção da mesma e duração o período de tempo fixado em protocolo, acordado pelas partes na sua primeira reunião, ou durarão um período máximo de sessenta dias, sendo este período improrrogável.
8. O regime a que obedece a denúncia global do presente Acordo Colectivo de Trabalho 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.
9. Para este efeito poderão as partes outorgantes, no prazo de quinze dias após a assinatura do presente ACT constituir uma Comissão Paritária que, no prazo de trinta dias elaborará a regulamentação própria do seu funcionamento.

CAPÍTULO II

EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3.ª

1. Á entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.
2. É direito dos trabalhadores inscreverem-se no sindicato que, na área da sua actividade, representa a sua profissão.
3. Os trabalhadores e o seu sindicato têm o direito de poderem desenvolver actividade sindical no interior da SINAGA, nomeadamente, através de Delegados Sindicais, Comissões Sindicais e Intersindicais.
4. À entidade patronal é vedado recusar-se a dispensar os dirigentes e delegados sindicais dentro dos períodos fixados na lei.

Cláusula 4.ª

(DIREITO DE REUNIÃO)

1. Os trabalhadores têm direito a reunir-se no local de trabalho durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo prestado. Poderão ainda reunir-se sem limite de tempo, fora do seu horário normal, no local de trabalho ou em qualquer das instalações da SINAGA.
2. As reuniões referidas podem ser convocadas por um mínimo de 2/3 dos trabalhadores respectivos, pelos Delegados Sindicais ou Comissão de Trabalhadores, Comissões Sindicais e Intersindicais.
3. De acordo com o previsto no Estatuto da Comissão de Trabalhadores da SINAGA, a ordem de trabalhos, o dia e hora de reuniões serão anunciados a todos os

trabalhadores através de comunicado afixado um vários pontos dos locais de trabalho, dando-se simultaneamente conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4. Pelo mesmo sistema será dado público conhecimento da acta de todas as reuniões, devidamente assinada.

5. O tempo despendido em reuniões com as entidades patronais ou seus representantes não pode ser descontado a qualquer título, nem mesmo quanto ao crédito de horas que compete aos trabalhadores com funções sindicais. Deverá sempre ser dada a mais ampla publicidade sobre tais reuniões, quer anunciando-as previamente, quer afixando e divulgando as respectivas actas ou conclusões. Essa divulgação e esclarecimento será da competência da Comissão de Trabalhadores ou dos Delegados Sindicais.

6. Os delegados e dirigentes sindicais, bem como a própria Comissão de Trabalhadores, podem alterar as datas das reuniões requeridas pela entidade patronal, de acordo com esta.

7. Os dirigentes sindicais e/ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nas reuniões convocadas pelos delegados sindicais ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 5.ª

(INSTALAÇÕES)

1. A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e/ou comissão de trabalhadores, a título permanente, um local apropriado situado no interior da Fábrica de Açúcar, ou na sua proximidade.

2. Na Fábrica de Álcool a obrigação da entidade patronal é a de pôr à disposição, para o efeito, um local apropriado no interior da Fábrica, sempre que os delegdos sindicais e/ou comissão de trabalhadores o requeiram.

3. Os delegados sindicais assumirão a responsabilidade pelas despesas efectuadas ou compromissos assumidos, excepto se para a deslocação haja expressa concordância da Administração da SINAGA que deverá ser dada ou recusada no prazo de quinze dias.

Cláusula 6.ª

1. Devem considerar-se como:

1.º Dirigentes Sindicais — Os elementos dos corpos gerentes dos Sindicatos e ainda os das Uniões, Federação e Confederações, bem como quaisquer outras associações sindicais.

2.º Comissão Sindical de Empresa — Um órgãos do Sindicato na SINAGA, sendo constituído pelos delegados sindicais.

3.º Delegados Sindicais — Os representantes do Sindicato na SINAGA, eleitos pelos trabalhadores.

4.º Comissão de Trabalhadores — Órgão eleito directamente pelos trabalhadores, obedecendo a estatuto próprio, podendo os seus membros serem ou não delegados sindicais.

2. As Direcções Sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos Delegados Sindicais ou Comissões Intersindicais em carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais. Igual procedimento se adoptará no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.ª

(DIREITOS DOS DIRIGENTES, DELEGADOS SINDICAIS E OUTROS LEGÍTIMOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)

1. Os Delegados Sindicais têm o direito de afixar no interior das fábricas textos, convocatórias, comunicações, informações, relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de Acordo com os Delegados Sindicais (Comissões Sindicais de Empresa ou Comissões Intersindicais de Delegados).

2. Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes dos Sindicatos e seus representantes, devidamente credenciados, a entrada nas instalações da SINAGA, nem impedidos de circular livremente as mesmas, neste caso desde que acompanhados pelos Delegados Sindicais, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do art.º 28.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.

3. Os Delegados Sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções e dependências da SINAGA e a utilizar os seus telefones para fins sindicais.

4. Aqueles que sejam membros dos corpos gerentes sindicais e delegados sindicais não podem, durante os seus mandados, ser transferidos ou mudados de serviço sem o seu acordo e prévio conhecimento da Direcção do respectivo Sindicato.

5. Igual direito ao previsto no n.º 1 desta cláusula assistirá à Comissão de Trabalhadores, quando não constituída por Delegados Sindicais, quando no desempenho das funções previstas no respectivo estatuto.

Cláusula 8.ª

(COMPETÊNCIA DOS DELEGADOS SINDICAIS E COMISSÕES SINDICAIS OU COMISSÕES DE TRABALHADORES)

1. Têm competência para interferir, propor e serem ouvidos, em tudo quanto diga respeito ao interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

1.1. Circular livremente pelas instalações;

1.2. Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões na produção da empresa, de condições de trabalho, ou quaisquer outras sobre os trabalhadores;

1.3. Acompanhar, solicitar diligências de qualquer espécie sobre as diversas fases dos processos disciplinares e emitir pareceres finais sobre os mesmos, quando chegados ao seu termo;

1.4. Acompanhar o funcionamento de todas as estruturas de carácter social existente na empresa;

1.5. Pronunciar-se quanto ao acesso a cargos de chefia de indivíduos indesejáveis, como tal considerados pela maioria dos trabalhadores do respectivo sector ou secção, ouvidos estes;

1.6. Visar os mapas de folhas de férias e salários, mapas de quotizações sindicais, contribuições para a Previdência, comparticipações na baixa médica ou sobre as diferentes pensões, seguros, recompensas, bem como certificar-se sobre o envio das respectivas importâncias;

1.7. Emitir parecer sobre quaisquer alterações de horários de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvidos previamente os trabalhadores interessados, tendo em atenção o melhor funcionamento da empresa sem o qual tais alterações não podem entrar em vigor;

1.8. Emitir parecer sobre mudanças do local de trabalho ou turnos, ouvindo os trabalhadores, e tendo em atenção o melhor funcionamento económico da SINAGA, sem o qual tais alterações não podem entrar em funcionamento;

1.9 Sempre que o julguem conveniente, podem solicitar a ajuda de técnicos ou assessores, com prévia concordância dos Sindicatos, para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos ao abrigo da lei e Deste Acordo Colectivo de Trabalho.

2. É interdito à entidade patronal limitar por qualquer forma o pleno exercício da competência estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 9.ª

(CRÉDITO DE HORAS PARA EXERCÍCIO DE FUNCÕES)

1. Cada Delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções, dum crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2. Os membros da Comissão de Trabalhadores têm o mesmo crédito de horas dos Delegados Sindicais.

3. Os Delegados Sindicais, membros da Comissão de Trabalhadores ou corpos gerentes de associações sindicais que integrem ou assessorem comissões negociadoras de convenções colectivas que abranjam a SINAGA terão direito ao crédito de horas necessário ao desempenho dessas funções.

4. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, presidente da Comissão Sindical ou Comissão de Trabalhadores da SINAGA, mandatários dos mesmos e Delegados Sindicais, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números anteriores deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao último dia em que faltaram.

5. As faltas em referência numca determinarão qualquer perda de vencimento ou de regalias sociais nem serão descontadas nas férias ou antiguidades.

Cláusula 10.ª

(CONSTITUIÇÃO NUMÉRICA DA COMISSÃO e/ou COMISSÃO DE TRABALHADORES)

1. Na SINAGA existirão Delegados Sindicais representando as associações sindicais com respresentatividade na empresa.

2. Tanto os Delegados Sindicais, posteriormente credenciados pelos respectivos Sindicatos, como a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical são eleitos em sufrágio directo e secreto por todos os trabalhadores efectivos da SINAGA, com direito a voto, pelo sistema de listas, como e nos termos previstos no Estatuto da Comissão de Trabalhadores.

3. Provisoriamente e enquanto a Administração da SINAGA não o definir concretamente, a empresa fica dividida, para efeitos de representação dos trabalhadores, em seis sectores assim constituídos:

3.1. Fábrica de Álcool;

3.2. Fábrica de Açúcar (Grupo A), composto pelos trabalhadores afectos à Portaria, Báscula, Laboratórios, Transporte Hidráulico, Lavador, Corta-Raízes, Difusor, Carbonatações, Filtros, Evaporação, Fornos de Cal e Secadores de Polpa;

3.3. Fábrica de Açúcar (Grupo B), composto pela Direcção Técnica e seus Adjuntos, Quadros Técnicos, Cristalização, Malaxadores, Centrifugação, Ensacamento, Depósito do Açúcar, Pessoal Auxiliar de Armazéns e Maquinistas;

3.4. Serviços Comerciais e Administrativos, formado pelo Pessoal dos Quadros Administrativos, Contabilidade, Escritórios e Arrecadação de Materiais;

3.5. Serviços Agrícolas, formado pela Direcção e Adjuntos Técnicos, Quadros Técnicos, Agentes de Extensão Agrícola e Pessoal de Campo;

3.6. Manutenção e Adjacentes, composto pelas Oficinas Metalomecânicas, Pedreiros, Carpinteiros, Pintores, Fogueiros, Electricistas e Motoristas.

4. Nos termos estatutários, a Comissão de Trabalhadores incluirá um representante de cada um dos seis sectores, de acordo com o previsto no número anterior.

5. O máximo de Delegados Sindicais a quem é atribuído este direito é determinado pela seguinte forma:

5.1 Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, o respectivo Sindicato tem direito a ter um Delegado;

5.2 Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados: dois Delegados;

5.3. De 100 a 200 trabalhadores sindicalizados: três Delegados;

5.4. Mais de 200 trabalhadores sindicalizados: seis Delegados.

Cláusula 11.ª

Os problemas tratados entre os Delegados Sindicais, Comissão Sindical ou Comissão de Trabalhadores e a entidade patronal deverão ser sempre reduzidos a escrito, definindo as respectivas posições.

CAPÍTULO III

ADMISSÃO — CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 12.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS DAS CONDICÕES DE ADMISSÃO)

1. Só podem ser admitidos ao serviço da SINAGA os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão constantes do Anexo III.

2. Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a Administração da SINAGA ouvirá a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os Delegados Sindicais, tendo em vista dar preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que para tanto se mostrem qualificados.

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, ao cuidado do serviço de pessoal, de que será enviada cópia ao respectivo Sindicato.

4. Se o trabalhador for reprovado no exame médico, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão através de informação escrita sobre as insuficiências ou anomalias detectadas.

5. Quando o trabalhador transitar de uma empresa da qual a SINAGA seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a SINAGA a contar, para todos os efeitos, a data de admissão, como em fazer respeitar todas as regalias que o mesmo tenha adquirido quando ao serviço da empresa de que transitou.

6. A Admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a SINAGA, outro para o trabalhador e outro a enviar pela entidade patronal ao respectivo Sindicato, no prazo máximo de oito dias, do qual conste: nome completo, filiação, data de nascimento, morada, definição de funções, categoria profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e declaração do médico de que procedeu a exame.

7. O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta a aceitação, como válidas, de todas as declarações feitas pelo trabalhador acerca das condições com que foi admitido.

8. Compete igualmente à entidade patronal, num prazo de trinta dias a contar da data da admissão, proceder à inscrição do trabalhador na previdência social.

9. Na altura da admissão devem ser fornecidos ao trabalhador os seguintes documentos, se os houver:

9.1. Regulamento Geral Interno, ou equivalente, em vigor na SINAGA;

9.2. Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

10. Todos os trabalhadores admitidos estarão sujeitos a um período experimental que adiante se definirá.

Cláusula 13.ª

(READMISSÃO)

1. Ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, poderá ser permitida a readmissão de antigos trabalhadores, devendo, para o efeito, ser observado o seguinte:

1.1. Que o trabalhador readmitido regresse a uma categoria não inferior àquela que possuia à data em que o contrato tenha sido rescindido

1.2 Que mantenha o direito à antiguidade, caso a rescisão se tenha verificado num espaço de tempo inferior a quatro anos.

2. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a quem, eventual mente, for anulada a pensão de reforma, em resultado de parecer da junta médica de revisão e nos termos daquele diploma, será readmitido na sua anterior categoria com os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

3. A readmissão para a mesma categoria, nível ou para funções em que, independentemente da classificação profissional, já tenha dado provas de competência, não está sujeita a período experimental.

4. Em todos os casos omissos será sempre ouvido o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, Associações Sindicais ou seus órgãos representativos.

Cláusula 14.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1. Salvo os casos expressamente previstos neste Acordo Colectivo de Trabalho, a admissão de trabalhadores será sempre feita a título experimental durante 45 dias.

2. Durante o período experimental, qualquer das partes poderá por termo ao contrato individual de trabalho, sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, sendo, no entanto, dado conhecimento do facto à Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

3. O prazo definido dos números anteriores não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

4. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva.

5. Entende-se que a entidade patronal poderá renunciar ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 15.ª

(ADMISSÃO PARA SUBSTITUIÇÃO)

1. Ouvida a Comissão de Trabalhadores, serão permitidas admissões para efeitos de substituição de trabalhadores doentes ou acidentados, grávidas ou pós-parto e nos casos a considerar, desde que o titular do cargo não seja aprendiz, praticante, tirocinante ou estagiário.

2. A circunstância que originou a substituição temporária deve constar de documento escrito onde se esclarecerá que se trata duma admissão a título provisório somente durante o período de ausência do substituído.

Cláusula 16.ª

(TRABALHO SAZONAL)

1. A SINAGA, através dos respectivos Serviços Técnicos, poderá, ouvido o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, contratar trabalhadores com carácter sazonal.

2. A duração do contrato individual de trabalho, celebrado por escrito, terá somente a duração do período de laboração de beterraba e consequente tratamento de xaropes ou de açúcar cristalizado amarelo.

3. O termo do contrato dar-se-á logo que termine a actividade directa do posto de trabalho ocupado pelo profissional contratado.

4. Finda a campanha de beterraba e durante o período de tratamento de xaropes ou de açúcar cristalizado amarelo (refinação), os trabalhadores sazonais poderão ser substituídos por profissionais do quadro permanente, logo que isso constitua benefício para a SINAGA.

Cláusula 17.ª

(ADMISSÃO E PROMOÇÃO PARA CARGOS DE CHEFIA)

1. Os cargos de chefia passarão a ser desempenhados prioritariamente por trabalhadores efectivos da SINAGA da respectiva profissão ou sector.
2. A admissão ou promoção proposta pelos Directores dos Serviços para cargos de chefia só se tornam definitivas após ouvidos os trabalhadores da respectiva secção e posterior ratificação pela Administração.
3. No caso de a promoção não se tornar definitiva, o trabalhado regressa à situação que tinha anteriormente.

Cláusula 18.ª

(DEFINIÇÃO FUNCIONAL DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

As profissões e categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as que se enumeram e definem no Anexo II.

Cláusula 19.º

(ATRIBUIÇÃO DE CLASSIFICAÇÕES PROFISSIONAIS)

1. A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.
2. A atribuição referida no número anterior será efectuada pela Administração da SINAGA e constará de mapa afixado nos locais habituais, com cópia aos Sindicatos e à Comissão de Trabalhadores. Essa afixação e comunicação far-se-ão no prazo de trinta dias.
3. É vedado à Administração da SINAGA atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificação profissionais em termos estranhos aos ora previstos.

Cláusula 20.ª

(DOTAÇÕES MÍNIMAS)

1. As dotações mínimas de cada categoria profissional serão as constantes do Anexo III.
2. Qualquer alteração do que ficar fixado será feita pela Administração da SINAGA, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

Cláusula 21.ª

(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 22.ª

1. A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição e dignidade do trabalhador.
2. Surgindo dúvidas quanto ao previsto no número anterior será ouvido o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

Cláusula 23.ª

(FORMAÇÃO E ACESSO PROFISSIONAL)

1. A formação profissional é da competência e responsabilidade dos respectivos serviços técnicos da SINAGA que responderão unicamente perante a Administração e ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.
2. Destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhos de uma instalação ou serviço.
3. A formação ou acesso profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem, para as profissões que o permitem e a informação e preparação continuamente actualizada do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.
4. Os serviços técnicos ficam obrigados a instruir e esclarecer convenientemente todos os trabalhadores directamente interessados, de forma indiscriminada, bem como à promoção de cursos de aperfeiçoamento profissional, dentro das horas de serviço, durante os quais são ministrados ensinamentos teóricos e práticos, de forma recepctiva e condicionada à capacidade intelectual de cada qual.
5. 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, como anteriormente se referia, em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento dos trabalhadores.
6. O tempo dispendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos nos números anteriores será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 24.ª

(PRINCÍPIO GERAL DO REGULAMENTO DE PROMOÇÃO)

1. Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um nível, categoria ou classificação superior, dentro da mesma profissão ou ainda mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.
2. Os trabalhadores efectivos da SINAGA têm preferência no preenchimento das vagas existentes, de acordo com o critério estabelecido na cláusula 12.ª.
3. Para efeito dos números anteriores e sem prejuízo das promoções automáticas será aberto concurso interno entre os trabalhadores do sector.
4. Caso não haja trabalhadores do sector interessa-

dos, ou que não mereçam a preferência, o concurso será aberto a todos os restantes sectores. No entanto, os respectivos serviços técnicos deverão justificar a razão da sua decisão à Administração da SINAGA e comunicá-la à Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

5. Dentro deste princípio e somente para os cargos que exigem especialização é fixado um período máximo de adaptação e aprendizagem de duas laborações de beterraba ou fracções seguidas, sem prejuízo do que se define nos números seguintes.

6. A definição da situação de um trabalhador como sujeito ao período de adaptação e aprendizagem só é válida quando aprovada pela Administração, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

7. Se no decorrer da primeira laboração algum candidato for considerado pelos respectivos serviços como inapto para ocupar o lugar, tal situação será devidamente considerada pela Administração, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

8. A ocupação dos novos postos na segunda laboração ficará pendente dos méritos revelados pelos candidatos no decurspo da primeira.

9. Poderá também processar-se o regresso do trabalhador ao posto inicial a pedido justificado do próprio interessado.

10. Em complemento do estipulado no número 5) desta cláusula, o princípio geral deste regulamento de promoção, nos termos ora descritos, aplica-se unicamente aos profissionais que ascendam a níveis ocupacionais classificados como de qualificados, por indicação dos respectivos serviços técnicos, respeitando-se sempre o previsto no número 6) desta cláusula.

11. Durante este período o profissional receberá um complemento de salário somente enquanto desempenhar as respectivas funções.

12. Em conformidade com o definido no número anterior, o complemento salarial será inferior em 250$00 em relação ao novo nível ocupacional.

13. Logo que terminado o primeiro período de laboração cessará implicitamente o complemento salarial anotando-se, através de apreciação dos respectivos serviços técnicos, os méritos revelados que englobarão produtividade, bom aproveitamento de matérias-primas, assiduidade, dignidade profissional, etc.

14. Ao iniciar-se a segunda laboração os candidatos voltam a auferir o respectivo complemento salarial, anteriormente indicado, entrando assim na parte final do estágio.

15. Neste segundo estágio (segunda laboração) os candidatos não podem ser classificados como inaptos sem que haja uma conveniente justificação da direcção dos respectivos serviços, a qual será devidamente analisada pela Administração, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

16. Concluída a segunda laboração, cessa imediatamente o complemento salarial e os candidatos passam a ocupar, a título permanente, posição no novo nível ocupacional com direito à respectiva remuneração.

17. Na designação de novos candidatos aos postos que porventura vagarem no decurso do período de adaptação e aprendizagem observar-se-ão os mesmos critérios de referência anteriormente designados.

Cláusula 25.ª

(PROMOÇÕES AUTOMÁTICAS)

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional serão as constantes do Anexo III deste Acordo.

Cláusula 26.ª

(PROIBIÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS)

1. Aos trabalhadores da SINAGA não é permitida a cumulação de cargos, quer a título particular gratuito, quer oneroso, salvo em casos especiais a definir pela Administração, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

2. O trabalhador chamado temporariamente ao exercício de funções no Estado, institutos públicos, corpos administrativos ou demais sistemas autárquicos, bem como organismos sindicais, fica interrompido nas suas funções junto da SINAGA, não sendo prejudicado nos seus direitos e regalias profissionais adquiridos.

3. Quando, nos termos do número antecedente, o trabalhador possa continuar ao serviço da SINAGA em regime de tempo parcial, a esta competirá retribuí-lo na proporção do horário praticado, logo que tal situação não acarrete prejuízo para os colegas e depois de ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

4. Não é permitido aos trabalhadores da SINAGA prestarem colaboração técnica específica da empresa a estranhos sem a autorização da Administração da SINAGA que ouvirá o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

Cláusula 27.ª

(ANTIGUIDADE E CERTIFICADOS)

1. O tempo de prática profissional dentro da SINAGA, independentemente da fábrica em que o mesmo tenha sido prestado, conta sempre para efeito de antiguidade e qualificação profissional, desde que seja certificado nos termos do número 2) desta cláusula.

2. Em qualquer altura, mesmo quando tenha cessado o contacto individual de trabalho, seja qual for o motivo desta cessação, a SINAGA obriga-se a passar certificado de aproveitamento referente ao tempo de formação profissional que o trabalhador já possui, com indicação das profissões em que se verificou, do local em que foi ministrado, a formação profissional, bem como das entidades por ela responsáveis.

Cláusula 28.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

1. A SINAGA obriga-se a elaborar e remeter aos Sindicatos e Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, independentemente das restantes entidades a que se refere a lei, relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelos respectivos Sindicatos e dentro das suas classes e profissões, e das quais constem, individualmente, os seguintes elementos: nome, número da previdência, número de sócio do Sindicato, data do nascimento, admissão, profissão, classe, data da última promoção e retribuição (remuneração e retribuições acessórias).

2. As relações a enviar aos Sindicatos referidas nos

números 1) e 4) deverão ser assinadas nos termos da lei.

3. Logo após o envio é obrigatório a afixação de cópia das relações em local próprio e de fácil acesso a todos os trabalhadores.

4. Da referida relação, bem como das relações mensais, deverão constar, com indicação da sua situação, os trabalhadores com contrato suspenso nos termos da lei, os admitidos temporariamente, os eventuais e os na situação de doentes e sinistrados.

5. A SINAGA inscreverá ainda nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotizações ao Sindicato, além dos trabalhadores em serviço militar, os na situação de doentes ou sinistrados, em situação de licenças de qualquer tipo e suspensos disciplinarmente.

6. Todos os exemplares do quadro do pessoal serão dactilografados ou manuscritos, constituindo as cópias ou fotocópias reproduções exactas do original, sem rasuras ou emendas, dentro dos modelos em uso.

CAPÍTULO IV

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 29.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

1. São deveres da SINAGA:

1.1 Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste Acordo Colectivo de Trabalho;

1.2. Permitir a afixação, nos termos previstos na cláusula 7.ª, de todas as comunicações ou avisos que a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical entender por convenientes, dentro do que ficar estabelecido neste Acordo Colectivo de Trabalho;

1.3 Reorganizar o sistema de administração local, convenientemente credenciado e autorizado, capaz de tomar decisões imediatas de forma a poder acudir, com a prontidão necessária, aos reais interesses da SINAGA;

1.4. A Administração da SINAGA nomeará um administrador local com poderes de gestão corrente que reuna as qualidades indispensáveis para o cargo, ouvida a Comissão de Trabalhadores que, caso existam, apresentará razões fundamentadas, por escrito, à consideração da Administração, que decidirá sem vinculação;

1.5. Aceitar a participação dos trabalhadores na gestão da empresa nos moldes que forem fixados na lei ou em Acordo Colectivo de Trabalho;

1.6. Atender, nos termos acordados neste Acordo Colectivo de Trabalho, quando em matéria da respectiva competência, as deliberações da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical;

1.7. 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, condições de iluminação, salubridade e ventilação dos locais de trabalho, fornecendo, em caso de tarefas tóxicas, material de protecção (inclusive leite);

1.8. Tratar com urbanidade os profissionais ao seu serviço e, sempre que houver necessidade de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

1.9. Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade e possibilidade físicas;

1.10. Fiscalizar e exigir do pessoal investido em funções directivas, ou de chefia, um tratamento correcto e condigno para com os trabalhadores sob as suas ordens;

1.11. Diligenciar, através das respectivas direcções técnicas e seus departamentos, que os trabalhadores que efectuam o seu estágio ou aprendizagem sejam acompanhados com especial interesse e carinho, proporcionando-lhes todos os ensinamentos necessários, sem quaisquer discriminações preferenciais e dentro do que já foi definido na cláusula 23.ª deste Acordo;

1.12. Não coarctar em medida alguma o exercício, por parte do profissional, ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores;

1.13. Enviar às respectivas associações sindicais, ou suas legítimas representações na Região, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompnhado dos resectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos e visados péla Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical;

1.14. Prestar aos departamentos oficiais, Sindicatos e Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal de suas atribuições;

1.15. Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

1.16. Informar o Sindicato respectivo de todas as cessações de contratos de trabalho que ocorram;

1.17. Segurar todos os trabalhadores contra acidentes e doenças profissionais;

1.18. Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores, Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical ou pelo Sindicato, e devidamente autenticadas;

1.19. Nos termos que adiante se referem, promover e desenvolver uma eficiente acção do médico ao serviço da SINAGA, facultando um sistema de consulta a todos os trabalhadores, muito em especial no apoio à fiscalização de baixas por doença;

1.20. Facultar periodicamente um exame médico a todos os trabalhadors, a expensas da empresa, do que serão feitos registos em ficha própria;

1.21. Organizar imediatamente o serviço de pessoal da SINAGA, dotando-o de condições suficientes de funcionalidade e eficiência.

2. A não observância por parte da entidade patronal do disposto nos parágrafos 1.9 e 1.12. do número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.ª, dá direito à cessação do contrato de trabalho, com invocação de justa causa por parte do trabalhador, implicando, portanto, para aquela, o pagamento das indemnizações que adiante se prevêem.

Cláusula 30.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

1. É proibido à SINAGA:

1.1. Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

1.2 Exercer pressão sobre qualquer trabalhador para que, directa ou indirectamente, actue no sentido de

influir, por qualquer forma, desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;

1.3 Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos profissionais ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, qualquer forma de diminuição de retribuição e perda de demais regalias, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

1.4. Baixar, unilateralmente, a categoria ou classificação profissional, a nível da empresa, do trabalhador;

1.5. Transferir o trabalhador para outro local ou área de trabalho, sem ouvir o parecer do interessado e, de igual forma, sem prejuízo do rgime específico adiante estabelecido;

1.6. Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos de prestação de serviços aos trabalhadores;

1.7. A prática, em qualquer das suas formas, do «Lock-Out»;

1.8. Depois de ouvido o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, 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;

1.9. Negociar à partida condições mais favoráveis para novos trabalhadores abrangíveis pelos Sindicatos outorgantes.

2. Sempre que o trabalhador entenda incorrecta, ilegal, prepotente ou inidónea qualquer ordem recebida da Administração da SINAGA, ou seus representantes, bem como superiores hierárquicos, tem o direio de exigir que a ordem lhe seja transmitida por escrito.

3. Dentro do estatutariamente previsto pela Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical é garantido o direito à greve Compete aos trabalhadores definir, nestes tempos, o âmbito de interesse a defender cujo executivo pertencerá directamente aos Sindicatos.

4. A prática pela Administração da SINAGA de violações ao previsto no número 1) e sua alíneas desta cláusula pode fundamentar a rescisão, pelo trabalhador, do contrato de trabalho, com justa causa, com direitos à indemnização prevista na cláusula respectiva deste Acordo Colectivo de Trabalho.

5. A violação pela SINAGA do disposto nesta cláusula é punível nos termos da lei e dentro do que adiante se estabelece nesta convenção.

Clásula 31.ª

(DEVERES DO TRABALHADOR)

1. Cumprir as cláusulas constantes do presente Acórdo Colectivo de Trabalho, dando estricto cumprimento à lei e a todas as determinações da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

2. Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as aptidões e categoria profissional, com zelo e pontualidade.

3. 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.

4. Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho, de acordo com a lei em vigor.

5. Apresentar-se pontualmente a exame médico, custeado pela SINAGA, sempre que tal lhe seja solicitado pelo serviço de pessoal.

6. Velar não só para que haja uma maior produtividade na empresa como, de igual modo, pelo estado de conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados.

7. Guardar sigilo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar.

8. Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

9. Informar directamente a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical de todas as irregularidades contrárias ao bom cumprimento do trabalho, bem como quaisquer situações que sejam susceptíveis de prejudicar a colectividade ou afectar a produção das fábricas.

10. Fazer sugestões, quer directamente a quem de direito, quer por intermédio da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, tendentes a conseguir-se uma conveniente estruturação dos serviços e, consequentemente, um melhor aproveitamento das capacidades de trabalho ou, por qualquer forma, de que resulte economia ou lucro para a SINAGA.

11. Proceder com justiça e humanidade em relação às infracções disciplinares dos seus subirdinados, as quais, como é bem de ver, merecerão a atenção da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

12. Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo do direito anual de férias, ou que tenham sido destacados temporariamente para tarefas de interesse económico para a SINAGA, ou para a colectividade, mormente no que respeita a direitos sindicais, serviços em organismos de previdência, autárquicos ou de qualquer forma legal de representação dos trabalhadores.

13. Diligenciar no sentido de que seja evitado fazerem-se horas extraordinárias, só se recorrendo a tal prática nos moldes que adiante se descrevem e de acordo com o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, atentas as exigências de serviço.

14. Acompanhar com todo o interesse e carinho, 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-los no sentido deos tornar elementos válidos não só para a SINAGA como para a sociedade.

15. Evitar ao máximo faltar ao serviço, comunicando sempre que a tal seja forçado, com a devida antecedência, a falta d comparência de forma a que possibilite a tomada de medidas que forem julgadas necessárias pelo serviço de pessoal da SINAGA, tendentes a evitar prejuízos não só para a SINAGA como também os naturais imprevistos para os colegas que têm de fazer a substituição.

16. Apresentar ao serviço de pessoal da SINAGA, logo que se verifique uma baixa por doença, o respectivo boletim dos serviços médico-sociais da Caixa de Previdência.

17. Fornecer com prontidão todos os elementos ou documentos necessários à sua legalização na SINAGA, Sindicatos, Caixa de Previdência ou quaisquer outros organismos oficiais a considerar.

18. Devolver à SINAGA, nos termos previstos quanto

ao complemento de salário por baixa, doença profissional ou acidente de trabalho, todos e quaisquer reembolsos ou subsídios recebidos da Caixa de Previdência, Companhia de Seguros, etc.

Cláusula 32.ª

(CONTROLE DE GESTÃO)

1. O controle de gestão da empresa será exercida pela Comissão de Trabalhadores nos termos definidos pela Constituição e pela lei.
2. A orgânica do controle de gestão é definida pela Comissão de Trabalhadores de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 33.ª

(REGIME DE TRABALHO — PRINCÍPIO GERAL)

1. A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.
2. A entidade patronal só poderá reduzir ou suspender a laboração, fora dos casos previstos na lei, desde que obtido o acordo dos Sindicatos outorgantes e autorização posterior do Governo Regional, que fundamentará a sua decisão.
3. No entanto e em qualquer caso fica a SINAGA obrigada a garantir aos trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva todas as regalias a que os mesmos tinham direito como se estivessem a trabalhar a tempo direito.

Cláusula 34.ª

(TRABALHADORES COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDA)

1. A SINAGA obriga-se a garantir o posto de trabalho aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e sem diminuição de retribuição.
2. Caso a SINAGA não pretenda a continuação do contrato de trabalho após o trabalhador completar 65 anos de idade, nos casos previstos no número anterior, fica obrigada a pagar uma pensão complementar de acordo com o estipulado na cláusula 107.ª.

Cláusula 35.ª

(HORÁRIO DE TRABALHO: DEFINIÇÃO E PRINCÍPIO GERAL)

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período do trabalho diário normal, bem assim como os intervalos de descanso diários.
2. No estabelecimento ou fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações deve ser sempre ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, ou, na falta desta, o Sindicato mesmo em alterações individuais.

Cláusula 36.ª

(ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO)

Só é permitida a isenção de horário de trabalho nos termos da lei e após audição do Sindicato interessado.

Cláusula 37.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

1. Sem prejuízo dos horários de menos duração actualmente praticados, a duração máxima do trabalho normal em cada semana será de 48 horas para o pessoal em turnos e de 45 horas para os restantes.
2. A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas para o pessoal em turnos. O restante pessoal praticará nove horas de segunda a sexta-feira.
3. O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora e nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais que cinco horas seguidas de trabalho.
4. A Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho poderá, mediante requerimento da SINAGA, autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, desde que tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.
5. Nos trmos indicados no número 1. desta cláusula, exceptuar-se-ão os trabalhalhadores de campo dos Serviços Agrícolas da SINAGA que, por força da natureza do serviço manterão o horário flexível já aprovado pelos respectivos trabalhadores e pela SINAGA.
6. O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho a definir expressamente no Regulamento Interno.
7. Ao trabalhador que por esquecimento do mesmo não seja controlada a sua entrada e saída, não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração desde que comprove a sua presença no trabalho.

Cláusula 38.ª

(TRABALHO POR TURNOS)

1. Só será permitida a prestação de trabalho por turnos rotativos durante os períodos de laboração das fábricas da SINAGA ou, extraordinariament, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, tomando-se, como natural e necessária excepção, os serviços atribuídos aos vigias, guardas e porteiros.
2. É proibida a organização de horários de trabalho que impliquem sobreposição de turnos, salvo concordância da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical e em circunstâncias excepcionais.
3. Sem prejuízo do referido no número 4) da cláusula 37.ª o período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não pode exceder oito horas e deverá ser inerrompido por um intervalo de uma hora, que será contado como tempo efectivo, não podendo, como já foi referido e ressalvado, os trabalhadores prestarem mais de cinco horas seguidas de trabalho.
4. A SINAGA obriga-se, dez dias antes do início dos

períodos de laboração das fábricas, a afixar a escala de turnos e comunicá-la aos Sindicatos depois de visada pelas autoridades competentes.

5. De qualquer alteração ao previsto no número anterior, autorizado pelas mesmas entidades, será dado imediato conhecimento aos delegados sindicais que darão o devido conhecimento aos trabalhadores.

6. São permitidas trocas de turnos, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao serviço de pessoal da SINAGA no início do trabalho. Não são permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

7. Nenhum trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos (o correspondente a igual período de laborações) ou 55 anos de idade e 15 de turnos (15 laborações), poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a SINAGA ou o próprio trabalhador reconheçam a impossibilidade de passar ao regime de horário normal.

8. Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, atestado pelo médico de medicina no trabalho, passará ao regime de horário normal. Á SINAGA e à Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos nomeados, respectivamente: um pelo Sindicato de que o trabalhador é associado, uma pela SINAGA e um terceiro por acordo dos médicos designados por cada uma das partes.

9. Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência aos trabalhadores de turno que satisfaçam as condições exigidas, perante o qual será ouvido o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

10. Aos trabalhadores nesse regime será assegurado pela SINAGA o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e a residência quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída do trabalho.

Cláusula 39.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

2. Quando o trabalhador prestar trabalho extraordinário, o mesmo não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenha decorrido, pelo menos, doze horas, salvo quando as horas extraordinárias antecedam imediatamente o período normal de trabalho.

3. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis, para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas, ou se verifiquem circunstâncias de força maior ou excepcionais e que recomendem antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, ouvido o parecer da Comissão de Trabalhadores.

4. A SINAGA fica obrigada a assegurar o transporte ao trabalhador sempre que não existam transportes públicos às horas de entrada e saída do trabalho, quando se trate de serviço extraordinário.

5. Sempre que a prestação do trabalho extraordinário obrigue o trabalhador a ter de tomar refeição fora do local habitual, a SINAGA deve assegurar o seu fornecimento e custo. O tempo gasto na refeição é também pago como sendo trabalho extraordinário.

6. O trabalho extraordinário de menores de 18 anos depende de autorização prévia do Ministério do Trabalho nos termos da lei.

7. A Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical será regularmente informada sobre a prestação de trabalho extraordinário, o que lhe permitirá tomar as providências ou soluções que achar mais convenientes.

8. O serviço de pessoal afixará, logo que tome conhecimento, a legislação referente a efeitos fiscais. A Comissão de Trabalhadores tratará junto do serviço de pessoal dos casos que lhe sejam postos pelos trabalhadores nesta matéria.

9. O trabalhador extraordinário será registado em livro próprio.

10. O livro referido no número anterior será fornecido pela SINAGA, que o manterá em seu poder devidamete actualizado e dele extrairá fotocópia sempre que a Comissão de Trabalhadores o solicite.

Cláusula 40.ª

(TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS)

1. Dentro do estabelecido no art.º 20.º do Decreto-lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, «o trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal o possa compensar com trabalho extraordinário».

2. Nos termos do número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a descansar um dia, o qual, em período de laboração das fábricas, será designado por acordo com a opinião do trabalhador. Fora deste período será o próprio trabalhador a escolher entre os três dias úteis seguintes.

3. A partir de quatro horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá o direito à remuneração por inteiro nesse dia, bem como ao descanso a que se refere o número anterior.

4. O trabalho prestado nestes dias não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo casos muito especiais, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

5. O trabalho só pode ter lugar nestes dias de descanso semanal ou feriados quando ocorram urgentes motivos e se vise evitar danos directos ou indirectos sobre pessoas, equipamentos e matéris-primas, e exigirá comunicação à Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, e à Secretaria Regional do Trabalho nos termos da lei.

6. A SINAGA é obrigada a assegurar o transporte e a alimentacão aos trabalhadores que desenvolvam trabalho nestes dias, e nos mesmos termos da cláusula 39.ª.

7. O registo do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados obedecerá igualmente ao disposto nos números 9 e 10 da cláusula 39.ª desta convenção.

Cláusula 41.ª

(LIMITES DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E DO TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS)

1. Nos casos devidamente justificados, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical,

cada trabalhador poderá, em regra, prestar duas horas de trabalho extraordinário, por dia, até ao limite máximo de 240 horas por ano.

2. Para concretização do previsto no número anterior, consideram-se salvaguardadas as condições mencionadas no número 8 da cláusula 39.ª.

3. A prática de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, dá igualmente direito, consoante os horários em que os mesmos se verificarem, a mais um acréscimo da remuneração por trabalho nocturno, nos termos previstos na cláusula que se segue.

Cláusula 42.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2. Para efeitos de remuneração considera-se também como trabalho nocturno o que for pretado depois das 8 horas, referidas no número anterior, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho nocturno, quer normal ou extraordinário.

Cláusula 43.ª

(SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)

1. Sempre que um trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria ou nível superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria ou classe do substituído.

2. Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados o substituto manterá o direito à retribuição que recebeu nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3. De acordo com o parecer da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, após 15 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em comprovada e efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto em casos de manifesta inaptidão para os cargos que exijam preparação técnico-profissional.

4. Verificando-se, em qualquer altura antes de terminado o período de 180 dias referido no número 2 desta cláusula, que cessaram os motivos de impedimento do substituído e este não apresente justificação válida para a sua ausência, deve a empresa, ouvida a Comissão de Trabalhadores, autorizar que o substituto passe à categoria do substituído, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo ecorrido anteriormente.

CAPÍTULO VI

REGULAMENTO INTEIRO

Cláusula 44.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1. Dentro dos limites decorrentes deste Acordo Colectivo de Trabalho e das normas que o regem, compete à Administração da SINAGA fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2. A Administração da SINAGA elaborará regulamento interno donde constem as normas de organização e do trabalho conforme o estipulado nesta convenção.

3. o regulamento interno será elevado pela Administração da empresa que ouvirá pontualmente o parecer da Comissão de Trabalhadores, sempre que o entender.

4. Uma cópia do regulamento interno será envidada a todos os Sindicatos outorgantes do presente Acordo Colectivo de Trabalho.

5. A SINAGA .dará publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente, afixando-o nos locais de trabalho.

CAPÍTULO VII

TRANSFERÊNCIAS E DESLOCAÇÕES

Cláusula 45.ª

(LOCAL HABITUAL DE TRABALHO — PRINCÍPIO GERAL)

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou fábrica em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede referida na cláusula 1.ª desta convenção.

Cláusula 46.ª

(ÁREAS DE TRABALHO)

A SINAGA definirá por escrito as áreas de trabalho dos profissionais do exterior, designadamente, técnicos agrários, agentes de extensão agrícola, olheiros e vendedores, se houver necessidade de os ter.

Cláusula 47.ª

(TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADORES)

1. Nos casos em que o trabalhador der o seu acordo sobre a transferência a que se refere a cláusula 30.ª no seu número 1.5, por prazo superior a seis meses, a SINAGA custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e seu agregado familiar, mobiliário e outros bens, e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados.

2. A faculdade de opção pelo regresso ao anterior posto de trabalho mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência.

3. Se o trabalhador optar pelo regresso ao seu posto de trabalho, todas as despesas citadas no número 1 desta cláusula serão custeadas pela SINAGA.

Cláusula 48.ª

(DESLOCAÇÕES — PRINCÍPIO GERAL)

1. Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária fora do local habitual.

2. Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, excepto no período de laboração das duas fábricas para o pessoal nelas envolvido.

Cláusula 49.ª

(ABONOS PARA TRANSPORTES E DIREITOS DELES DECORRENTES)

1. A SINAGA assegurará sempre o pagamento nas deslocações em serviço nas seguintes condições:

1.1 Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou transporte da (ou assegurado pela) SINAGA;

1.2 Utitlizando a viatura do trabalhador desde que este dê o seu consentimento.

2. Para os casos em que o trabalhador se desloca e coloque a sua viatura ao serviço da SINAGA terá direito ao pagamento por cada quilómetro percorrido a uma verba determinada pelo produto ao coeficiente 0,20 sobre o preço do litro de gasolina «super» que vigorar à data da deslocação.

3. Verificando-se a situação prevista no número anterior, a SINAGA obriga-se a transformar o seguro existente em seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada compreendendo os passageiros transportados gratuitamente, relativamente a quatro viaturas a definir pelos serviços.

Cláusula 50.ª

(DESPESAS DE VIAGEM E AJUDAS DE CUSTO)

1. Os trabalhadores designados, antes de efectuarem uma viagem profissional com duração superior a um dia e a mais de 50 quilómetros com dormida, ficarão autorizados, de acordo com a Administração da SINAGA, a levantar no Caixa, antes da partida e contra a entrega de um documento justificativo, um adiantamento correspondente à importância das despesas previstas como realizáveis.

2. O duplicado do documento justificativo de Caixa será depois apensado e entregue juntamente com a nota de despesa da viagem.

3. A SINAGA pagará as despesas de alojamento, refeições e tratamento de roupas.

3.1. Para as deslocações no Arquipélago e Continente será atribuído um subsídio diário de 50$00 para outros gastos.

3.2. Nas deslocações ao estrangeiro este subsídio será considerado na base de 10% sobre as despesas de alojamento e alimentação.

4. Os trabalhadores que tenham efectuado viagens por conta da SINAGA deverão, sem excepção, elaborar as respectivas notas de despesas e entregá-las aos serviços administrativos imediatamente após o seu regresso de viagem, acompanhadas de todos os justificativos que seja possível obter nomeadamente as factúras dos hotéis e restaurantes.

5. A SINAGA tomará a seu cargo as despesas provocadas por regressos ao domicílio motivadas por razões pessoais imperiosas, tais como doença grave, morte de familiares, obrigações civis e militares ou outras que possam merecer a aprovação da Administração da SINAGA que, em casos de dúvidas, consultará a opinião da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

6. De acordo com o referido no número anterior, a viagem de regresso só se deverá realizar após ter sido obtida a concordância da Administração da SINAGA.

7. Pelas deslocações na Ilha de S.Miguel, em que a saída do local de trabalho e a entrada se observarem dentro dum período de vinte e quatro horas, serão abonadas ajudas de custo no valor de 100$00/dia, sem mais encargos para a SINAGA, calculadas dentro das percentagens seguintes:

Duração	Percentagem
Mais de 6 horas, sem dormida	60%
Mais de 8 horas, sem dormida	80%
Mais de 8 horas, com dormida paga pela SINAGA	100%

8.Sem prejuízo do previsto na cláusula 49.ª só serão devidas ajudas de custo pelas deslocações além de cinco quilómetros do local habitual de trabalho, salvo o que se define no número seguinte deste Acordo Colectivo de Trabalho.

9. Para as deslocações entre as fábricas de açúcar, em Ponta Delgada, e a do álcool, na Vila da Lagoa, ou viceversa, não serão devidas ajudas de custo; no entanto, a SINAGA assegurará, gratuitamente, além da alimentação, que neste caso não poderá ser substituída por qualquer compensação, o transporte entre os referidos locais de trabalho nas devidas condições de salubridade e segurança.

10. Os trabalhadores que laborem habitualmente em ambas as fábricas durante o período em que se encontrarem na qualidade de deslocados para uma segunda laboração, terão direito a um subsídio diário de 60$00.

Cláusula 51.ª

(SEGURO)

Sempre que o trabalhador se desloque, fora da Ilha de S.Miguel, em serviço da empresa, fica esta obrigada a fazer um seguro de viagem (acidentes pessoais) pelo período da deslocação e pelo montante de 1.500.000$.

Cláusula 52.ª

(COBERTURA DOS RISCOS POR DOENÇA)

1. Durante o período de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva Caixa de Previdência ou entidade seguradora, deverão ser cobertos pela SINAGA que, para tanto, assumirá as obrigações de segurança que beneficiaria o trabalhador se não estivesse deslocado.

2. Se for requerido pelos Serviços Clínicos em que o trabalhador deslocado esteja a ser assistido a presença de um familiar do doente, deverá a Administração da SINAGA pagar a viagem de ida e volta a esse familiar.

Cláusula 53.ª

(INACTIVIDADE DO PESSOAL DESLOCADO)

1. As obrigações da SINAGA para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

2. Será considerado excepção ao previsto no número anterior estadas durante as férias em que, por qualquer motivo, tenha sido aproveitada uma deslocação ao serviço da SINAGA.

Cláusula 54.ª

(TRANSPORTE DE PESSOAL SAZONAL)

1. À semelhança do que já vem sendo praticado pela SINAGA, esta continuará, em moldes idênticos, a assegurar o transporte dos trabalhadores sazonais que tenham a sua residência habitual fora da cidade de Ponta Delgada.

2. A utilização dos transportes referidos no número anterior será feita mediante o pagamento, por parte do trabalhador interessado, de quantitativos a fixar pela Administração da SINAGA, que nunca poderão ser superiores aos dos transportes colectivos públicos.

3. Este serviço de transporte só terá vigência durante a campanha de beterraba e só de e para a Fábrica de Açúcar.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 55.ª

(RETRIBUIÇÃO)

1. Considera-se retribuição mensal a remuneração-base a que se refere o Anexo V do presente Acordo Colectivo de Trabalho acrescido das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito.

2. A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as remunerações certas constantes do Anexo IV.

3. A retribuição deve ser sempre paga em dinheiro.

4. A SINAGA, com o consentimento do respectivo trabalhador, poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do mesmo.

5. No acto do pagamento da retribuição deverá ser entregue ao trabalhador um documento em que conste o nome completo do mesmo e respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

6. O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e a categoria do trabalhador, exceptuando-se, se estes o preferirem, os trabalhadores sazonais.

7. A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado com o trabalhador interessado.

8. Sem prejuízo do anteriormente exposto, a retribuição deve efectuar-se durante o período de trabalho considerando-se, para todos os efeitos, como tempo de serviço aquele que o trabalhador gastar para receber a mesma.

9. Será motivo de natural excepção, para o indicado no número anterior, a forma de retribuição a praticar para com os trabalhadores que prestam serviço e turnos, a qual deverá ser paga antes ou imediatamente a seguir aos mesmos, de forma a que não resulte em prejuízo para o trabalhador especialmente no que se refere em matéria de transportes ou que prolongue a mudança de turno.

Cláusula 56.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO POR TURNOS)

1. Os trabalhadores quando trabalhem em regime de turnos, com excepção do pessoal eventual, terão direito aos seguintes subsídios mensais:

1.1. Três turnos rotativos: 800$00

1.2. Dois turnos rotativos; 400$00

2. Em princípio, o subsídio de turno só será alvo de reduções em caso de faltas injustificadas.

3. Embora não seja tomado em linha de conta, para efeitos de subsdídios de Natal e de Férias, o subsídio de turno deverá ser considerado para efeito de complemento de pensão de reforma desde que o trabalhador dele beneficie há, pelo menos, cinco anos.

Cláusula 57.ª

(REMUNERAÇÃO DO SERVIÇO DE PREVENÇÃO)

1. Os trabalhadores que acordarem em serem inscritos no serviço ou equipas de prevenção terão direito a uma remuneração mensal de 2.000$00 que se vence no fim de cada mês, tenha ou não efectivamente prestado serviço, excepto quanto ao pessoal da Lagoa; da Fábrica de Álcool, que só vencerá aquele subsídio durante o período de laboração.

2. Esse trabalho será pago como extraordinário, quer prestado em dias de descanso semanal, ou feriados, consoante o caso.

3. Aos trabalhadores inscritos neste Serviço e que residam na Lagoa será assegurado (ou pago) pela SINAGA o transporte de ida e volta para o local de trabalho, sempre que por via disso tenham de se deslocar às Fábricas.

4. A designação destes trabalhadores será feita pela Administração da empresa.

Cláusula 58.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal, acrescida de 50%.

Cláusula 59.ª

(SALÁRIO/HORA NORMAL: HORA SIMPLES)

1. A fórmula a considerar para o cálculo do salário/hora normal ou hora simples é a seguinte:

$$\frac{\text{RETRIBUIÇÃO MENSAL} \times 12}{\text{HORÁRIO NORMAL SEMANAL} \times 52}$$

(45 OU 48 HORAS)

2. Esta fórmula só pode ser utilizada para efeito de cálculo das remunerações especiais de trabalho extraordinário e do trabalho nocturno e ainda para efeitos de desconto de horas em casos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

3. O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela fórmula:

$$\frac{\text{RD} — \text{RETRIBUIÇÃO MENSAL}}{26}$$

Cláusula 60.ª

(REMUNERAÇÕES DE TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS)

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados é remunerado com o acréscimo de 150%, além da retribuição normal diária, calculada pela fórmula constante do n.º 3 da cláusula anterior.
2. O trabalho prestado no período que decorre entre o termo de um período semanal de trabalho e o início de outro é também considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 61.ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO NOCTURNO)

1. Dentro do que já vem sendo praticado pela SINAGA, o trabalho nocturno continuará a ser remunerado com o acréscimo de 50% sobre a remuneração normal.
2. O trabalho extraordinário nocturno será remunerado pela acumulação da remuneração do trabalho nocturno prevista no número anterior, com as percentagens utilizadas para o pagamento das horas extraordinárias previstas na cláusula 58.ª

Cláusula 62.ª

(DIUTURNIDADES)

1. Todos os profissionais da SINAGA abrangidos pela presente convenção terão direito a vencer diuturnidades, contadas a partir da data em que completarem dez anos de serviço até ao limite máximo de três diuturnidades (vinte anos de serviço).
2. De acordo com o indicado no número anterior, as diuturnidades vencer-se-ão a espaços regulares de cinco anos, não assistindo, portanto, o direito a qualquer retribuição nos anos intermédios.
3. As diuturnidades, segundo o critério referido no número anterior, serão de 250$00 por mês.

Cláusula 63.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho têm direito a receber pela época de Natal, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.
2. O subsídio de Natal será pago no decurso da primeira quinzena do mês de Dezembro de cada ano.
3. Os profissionais que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses que completem em 31 de Dezembro, considerando-se, como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a dez dias.
4. O subsídio de Natal é devido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.
5. O subsídio de Natal é ainda devido proporcionalmente aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar ou em situação de baixa por doença, acidente de trabalho, ou doença profissional. A ele terão igualmente direito proporcionalmente no ano de regresso.

Cláusula 64.ª

(ABONO PARA FALHAS)

1. Todos os trabalhadores que tenham a seu cargo, de modo efectivo, o manuseamento de numerário ou valores selados, terão direito a um abono para falhas, durante o período de laboração, no valor de 300$00 mensais, e a rectificar em Junho de cada ano.
2. O subsídio do titular do lugar terá igualmente direito à atribuição do abono para falhas durante o tempo que durar a substituição.

CAPÍTULO IX

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Cláusula 65.ª

(DESCANSO SEMANAL)

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto durante o período de laboração em que os dias de descanso serão os previstos nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes são considerados úteis com excepção dos feriados.

Cláusula 66.ª

(FERIADOS)

1. São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:
1 de Janeiro
3.ª Feira de Carnaval
Feriado Municipal
Sexta-Feira Santa
25 de Abril
1.º de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro
2. O Feriado Municipal referido no número anterior será a Segunda-Feira das Festas do Senhor Santo Cristo, para os profissionais afectos à Fábrica de Açúcar. Para os trabalhadores da Fábrica de Álcool serão, para as freguesias de Rosário e Santa Cruz, as Segundas-Feiras das Festas de Nossa Senhora do Rosário.

SECÇÃO II

FÉRIAS

Cláusula 67.ª

(DIREITO A FÉRIAS)

1. Todos os trabalhadores da SINAGA terão direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2. O direito a férias reportar-se-á ao trabalho prestado no ano civil anterior e não estará condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3. O direito a férias deverá efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4. O direito a férias será irrenunciável e o seu gozo efectivo não poderá ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o consentimento do próprio trabalhador.

Cláusula 68.ª

(AQUISIÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

1. O direito a férias será adquirido com a celebração do contrato de trabalho, da responsabilidade da Secção de Pessoal da SINAGA, e vencer-se-á no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte deste Acordo.

2. Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho ocorrer no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

Cláusula 69.ª

(DURAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho terão direito aos seguintes períodos de férias:

1.1. 21 dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado dois anos de serviço.

1.2. 30 dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento tenham completado dois ou mais anos de serviço.

2. Poderá a SINAGA, mediante prévia autorização da Delegação do Ministério do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente as fábricas e demais instalações durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 70.ª

(DIREITO A FÉRIAS DOS TRABALHADORES SAZONAIS, EVENTUAIS E CONTRATADOS A PRAZO)

1. Os trabalhadores sazonais e eventuais, bem como os contratados por um prazo inferior a um ano, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

2. Para efeitos da determinação do mês completo de serviço deverão ser contados todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi pretado trabalho.

3. O período de férias resultante da aplicação do número 1 desta cláusula contar-se-á, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 71.ª

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

1. A retribuição correspondente ao período de férias não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deverá ser paga, obrigatóriamente, antes do início daquele período.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores terão igualmente direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição que será pago na mesma ocasião.

3. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 72.ª

(CUMULAÇÃO DE FÉRIAS)

1. As férias deverão ser gozadas no decurso do ano civil em que se vençam, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2. Não se aplicará o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3. Terão direito a acumular férias de dois anos:

3.1. Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos Açores, quando pretendam gozá-las em outra qualquer Ilha do Arquipélago, na Madeira ou no Continente.

3.2. Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4. De acordo com a Administração da SINAGA, os trabalhadores poderão acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

Cláusula 73.ª

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. A marcação do período de férias deverá ser feita, por mútuo acordo entre a Administração da SINAGA e o trabalhador, de forma a que as mesmas sejam gozadas, em princípio, fora dos períodos de laboração das fábricas.

2. Na falta de acordo, caberá à Administração da SINAGA a elaboração do mapa de férias.

3. No caso previsto no número anterior, a Administração da SINAGA só poderá marcar o período de férias entre 1 de Março e 31 de Outubro.

4. As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados logo que o mesmo seja do consentimento da SINAGA e do trabalhador.

5. O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 74.ª

(ALTERAÇÃO DA MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

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

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

Cláusula 75.ª

(EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

3. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, contar-se-á sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 76.ª

(EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2. No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 77.ª

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

1. Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a SINAGA seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que a Administração da SINAGA e o trabalhador acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2. Aplicar-se-á ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 76.ª

3. A prova da situação de doença prevista no número 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Caixa de Previdência.

Cláusula 78.ª

(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

No caso da SINAGA obstar ao gozo das férias, nos termos ora previstos neste Acordo e que traduzem o disposto no Decreto-lei n.º 874/76 de 28 de Dezembro, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 79.ª

(EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)

1. O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a Administração da SINAGA o autorize a isso.

2. A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual resonsabilidade disciplinar do trabalhador, dará à SINAGA o direito de reaver, por dedução no salário, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPITULO X

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 80.ª

(CAUSAS DE CESSAÇÃO)

1. O contrato de trabalho cessa por:

1.1. Mútuo acordo das partes;

1.2. Caducidade;

1.3. Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

1.4. Denúncia unilateral por parte do trabalhador;

1.5. Despedimento colectivo

2. É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa.

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

3.1. O subsídio de Natal na parte correspondente ao previsto no n.º 4 da cláusula 63.ª

3.2. As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;

3.3. As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessão e o subsídio correspondente.

4. Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado pela SINAGA conhecimento por escrito ao Sindicato respectivo no prazo de oito dias a contar da data em que o facto ocorra.

Cláusula 81.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

1. O contrato de trabalho caduca:

1.1. Expirando o prazo por que foi estabelecido;
1.2. Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
1.3 Com a reforma do trabalhador.
2. Nos casos previstos na alínea 1.2. do número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam.

Cláusula 82.ª

(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 tenha prazo ou não.
2. A cessação do contrato, por mútuo acordo, deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com uma cópia.
3. São nulas as cláusulas de acordo revogatório referido no número anterior segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou vir a reclamar créditos vencidos.
4. O trabalhador poderá reassumir o exercício do seu cargo desde que prove que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 83.ª

(RESCISÃO COM JUSTA CAUSA)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho comunicando à outra parte, por escrito, e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2. A SINAGA, quando pretender despedir um trabalhador alegando justa causa, tem de apurar e provar a existência de culpas, por meio de processo disciplinar nos termos que adiante se definem.

3. A inexistência da justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e nulidade ou inexistência do processo disciplinar, determina o anulamento do despedimento que apesar disso tenha sido declarado, mantendo decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração nos quadros da SINAGA sem quaisquer perdas de regalias, salários ou antiguidade.

4. Em substituição da reintegração na SINAGA, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 86.ª desta convenção.

5. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegar ao conhecimento do destinatário e da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

6. Só poderão ser atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão, que não poderão ser diferentes dos referidos na nota de culpa ou acusação constante do processo disciplinar.

Cláusula 84.ª

(JUSTA CAUSA DE RESCISÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar.
2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa para despedimento do trabalhador:
2.1. Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
2.3. Recusa repetida do trabalhador em executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas da entidade patronal ou de superior hierárquico competente, desde que respeitem às funções da respectiva categoria profissional e não sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
2.3. A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
2.4. Lesão de interesses patrimoniais sérios, nomeadamente o furto, retenção ilícito, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à SINAGA ou a colegas de trabalho;
2.5. Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a SINAGA ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
2.6. Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre colegas de trabalho, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal não pertencente aos mesmos órgãos,seus delegados ou representantes;
2.7. Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
2.8. Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
2.9. Falsas declarações relativas a justificação de faltas.
3. A nenhum pretexto poderá a SINAGA, ou os seus mandatários, inquirir da vida privada do trabalhador.

Cláusula 85.ª

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DOS TRABALHADORES)

1. Constituem igualmente justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:
1.1. Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais que se mostrem incompatíveis com a continuação ao serviço;
1.2. Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida e nas condições previstas;
1.3. Violação grave dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e no presente Acordo Colectivo de Trabalho;
1.4. Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
1.5. Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
1.6. Ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, por parte da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
1.7. Não pretender manter-se ao serviço da nova

entidade patronal nos termos da cláusula 92.ª;

1.8. Aplicação de sanção abusiva.

2. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas 1.2. e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da lei.

3. Os profissionais que se despedirem nos termos ora previstos deverão avisar a Administração da SINAGA por escrito e com o mínimo de um mês de antecedência.

Cláusula 86.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA POR PARTE DO TRABALHADOR)

1. O trabalhador que se despeça com justa causa nos termos da cláusula anterior terá direito às indemnizações fixadas na lei.

2. Para além do direito ao posto de trabalho e aos salários que se forem vencendo e, como ressalva de tal facto, poder ser considerado como despedimento abusivo, o trabalhador terá direito às indemnizações referidas no número anterior, caso não opte por se manter na SINAGA, se esta o despedir sem justa causa, como violação do n.º 3 da cláusula 83.ª.

Cláusula 87.ª

(DENÚNCIA UNILATERAL POR PARTE DO TRABALHADOR)

1. O trabalhador poderá, em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando, contudo, obrigado a comunicar tal facto por escrito à Administração da SINAGA com um ou dois meses de pré-aviso, consoante tiver dois ou mais anos de casa.

2. No caso de violação do disposto nesta cláusula, o trabalhador pagará à entidade patronal, se esta o reclamar e a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 88.ª

(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DE LABORAÇÃO)

1. No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou dependências, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste Acordo Colectivo de Trabalho.

2. Em caso fortuito ou de força maior, os trabalhadores manterão as regalias consignadas na lei.

3. Nos casos previstos nos números anteriores, a Administração da SINAGA ouvirá a Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 89.ª

(ENCERRAMENTO DEFINITIVO)

1. Em caso de encerramento definitivo da SINAGA ou de qualquer dependência, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, execpto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro estabelecimento.

2. No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm direito à indemnização fixada na lei.

Cláusula 90.ª

(DECLARAÇÃO DO CARÁCTER DEFINITIVO DO ENCERRAMENTO)

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e o Governo Regional dos Açores, através das Secretarias Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, ou os Ministérios do Trabalho e de Tutela.

Cláusula 91.ª

(FALÊNCIA E INSOLVÊNCIA DA EMPRESA)

1. Em caso de despedimento colectivo, os trabalhadores atingidos têm direito às indemnizações previstas na lei.

2. O encerramento definitivo da empresa faz caducar os contratos de trabalho, sem prejuízo dos direitos mencionados no número anterior ou da eventual possibilidade da entidade patronal poder conservar ao seu serviço, noutro estabelecimento, os trabalhadores abrangidos.

3. Porém, a declaração judicial de falência ou insolência da empresa não faz, por si só, caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador de falência e/ou comissão liquidatária satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato.

Cláusula 92.ª

(ALTERAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL)

1. Em caso de transmissão de exploração, fusão, incorporação ou constituição de nova empresa segundo qualquer critério a partir da existente, a ela associadas ou não, manter-se-ão os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados por este Acordo Colectivo de Trabalho, salvo regime mais favorável, tendo em consideração a vontade expressa dos trabalhadores da SINAGA quanto à defesa intransigente da verticalidade.

2. As novas entidades serão solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações de trabalho, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

2.1. Para efeitos do número anterior, deverá a nova entidade patronal, durante os quinze dias anteriores à operação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 93.ª

(REESTRUTURAÇÃO DE SERVIÇOS)

1. A reestruturação de serviços dentro da SINAGA não será motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2. Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a

reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

2.1. Dentro do previsto no número anterior será tomada em consideração a opinião dos respectivos Directores de Serviço, aos quais os trabalhadores estejam hierarquicamente afectos.

Cláusula 94.ª

(GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS)

Da aplicação do presente Acordo Colectivo de Trabalho, tendo em consideração a legislação vigente à data do mesmo, não poderá resultar prejuízo ou quebra de regalias.

Cláusula 95.ª

(MODALIDADES DE RECOMPENSAS)

1. Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços por qualquer forma relevantes poderá a Administração da SINAGA conceder as seguintes recompensas:

1.1. Louvor verbal, que será feito pela Administração da SINAGA com vista a apontar o homenageado como exemplo a seguir;

1.2. Louvor escrito, devidamente autenciado pelo Administrador da SINAGA, que, além de comunicado ao respectivo Sindicato, Secretaria Regional do Trabalho ou Delegação do Ministério do Trabalho, será afixado, em quadro próprio, para conhecimento de todos os trabalhadores;

1.3. Gratificação pecuniária, sem prejuízo da retribuição normal a que o mesmo tenha direito.

2. Será obrigatório, nos termos a que se refere o Despacho Ministerial de 21 de Abril de 1961, a existência de um livro onde serão registadas as recompensas concedidas aos trabalhadores, aludidas nas alíneas 1.2. e 1.3. do número anterior, com indicação dos motivos da sua concessão.

3. Serão louvados, nos termos que forem julgados por mais convenientes, todos os trabalhadores que completem 40 anos de bom e efectivo serviço na empresa.

CAPÍTULO XI

SANÇÕES

Cláusula 96.ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

1. Considera-se infracçõ disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres consignados neste Acordo Colectivo de Trabalho e na lei geral.

2. A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 97.ª

(PODER DISCIPLINAR)

1. A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através de superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente Acordo Colectivo de Trabalho e na lei.

2. O previsto no número anterior não excluirá a obrigação por parte da entidade patronal de informar a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, nos termos da lei.

Cláusula 98.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1. Sempre que a entidade patronal considere que os seus direitos e garantias, consignados neste Acordo Colectivo de Trabalho e na lei, foram violados, deverá proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão a este de todos os meios legais de defesa.

2. O processo disciplinar deverá ser escrito em todas as suas fases.

3. O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias.

4. Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

4.1. A acusação tem que ser fundamentada e levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, em correio registado com aviso de recepção.

4.2. O trabalhador acusado deverá apresentar a sua defesa por escrito no prazo mínimo de três dias úteis;

4.3. Deverão ser ouvidas as testemunhas e realizadas todas as diligências indicadas e requeridas pelo trabalhador acusado.

5. Durante a instrução do processo disciplinar, caso a arguido não saiba ler poderá fazer-se acompanhar de pessoa da sua confiança que, conjuntamente com ele assinará as declarações.

6. Qualquer sanção aplicada, com excepção da repreensão verbal, sem existência, ou com irregularidades do processo disciplinar, é considerada nula e abusiva, nos termos desta convenção e da lei, para além de obrigar a SINAGA a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais, nos termos gerais de direito.

7. Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença se mostrar inconveniente, mantendo-lhe, porém, o pagamento da retribuição.

8. A suspensão referida no número poderá cessar antes do termo do processo disciplinar.

Cláusula 99.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador:

1.1. Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

1.2. Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, de acordo com o consignado no presente Acordo Colectivo de Trabalho e na lei geral;

1.3. Exercer ou ter exercido funções em organismos

sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores ou delegados sindicais, há menos de cinco anos;

1.4. Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo o que se refere na alínea 1.3. em que o prazo será de um ano.

Cláusula 100.ª

(CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1. A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação da Lei do Trabalho dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2. Tratando-se de multa ou suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa, nos termos da cláusula 83.ª, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3. No caso da multa ou suspensão ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros da Comissão de Trabalhadores ou a outros trabalhadores que exerçam funções representativas dos trabalhadores e for motivada pelas funções exercidas ou pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

3.1. Se a sanção aplicada for de multa ou suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão por justa causa, nos termos da cláusula 83.ª, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;

3.2 Se a sanção disciplinar for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão do contrato, o trabalhador terá direito a uma indemnização nunca inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XII

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 101.ª

(DIREITOS ESPEICIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

1. Além do estipulado no presente Acordo Colectivo de Trabalho, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadóras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela SINAGA:

1.1. Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, ou um mês após o abordo, é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grandes esforços físicos, trepidação, rádioactivos e venenosos e altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;

1.2. Verificando-se uma confirmação por parte da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, as profissionais directamente efectadas têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

1.3 Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias que poderá ter início um mês antes deste acontecimento. Em caso de aborto ou de parto nado-morto, licença de trinta dias;

1.4. Sempre que a trabalhadora o deseje e a Administração da SINAGA o aprove, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

1.5. Nos termos preconizados neste Acordo Colectivo de Trabalho, a entidade patronal pagará à trabalhadora a diferença entre a retribuição que ela auferiria se estivesse ao serviço efectivo da empresa e o subsídio atribuído pela instituição de previdência;

1.6. Para assistência aos filhos, será permitido à trabalhadora interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartida por dois períodos, durante os primeiros seis meses após o parto e sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;

1.7. As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de serviço, sem perda de retribuição;

1.8. Para concretização da alínea anterior deverão, para o efeito, apresentar um documento comprovativo;

1.9. Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em período de um mês.

Cláusula 102.ª

(PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTO DURANTE A GRAVIDEZ E ATÉ UM ANO APÓS O PARTO

1. Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e um ano após o parto, desde que a gravidez seja ou deva ser do conhecimento da entidade patronal.

2. A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal o pagamento à trabalhadora despedida de uma indemnização equivalente à retribuição de um ano, se outra maior lhe não for devida.

Cláusula 103.ª

(TRABALHO DE MENORES)

1. É válido o contrato celebrado com quem tenha completado 18 anos de idade.

2. É também válido o contrato de menores que tenham completado 14 anos de idade, previamente antecedido de expressa autorização do seu legal representante, ou é dispensado deste requisito se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3. Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4. É vedado à entidade patronal encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, um posto de trabalho sujeito a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição ambiente e sonora.

5. Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 8 e depois das 18 horas,

no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 104.ª

(DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)

1. Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização profissional, oficial, terão os seguintes direitos especiais:

1.1. Gozar férias interpoladas ou não em época à sua escolha de acordo com a Administração e em períodos não inferiores a dez dias;

1.2. Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias de prestação de provas de exame e ainda dois dias consecutivos ou não para preparação das mesmas.

2. Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3. As regalias previstas no número 1 desta cláusula cessarão, automaticamente, logo que:

3.1. Reprove por faltas injustificadas;

3.2. Reprove duas vezez consecutivas o mesmo ano.

4. Aos trabalhadores que trabalhem em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas.

CAPÍTULO XIII

PREVIDÊNCIA E OUTRAS REGALIAS SOCIAIS

Cláusula 105.ª

(COMPLEMENTO DO 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 apenas ao pagamento dum complemento correspondente à diferença entre o salário e os montantes recebidos da Previdência ou do seguro.

2. A prova do 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 Caixa de Previdência, a assistência médica e medicamentosa, esta será paga na íntegra pela entidade patronal 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 compatíveis.

4.1. Caso a reconversão não seja possível, será paga pela SINAGA a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente de trabalho e a soma das pensões que venham a ser atribuídas ao trabalhador em causa.

Cláusula 106.ª

(PAGAMENTO DE REMUNERAÇÕES EM CASO DE MORTE)

1. Em caso de morte de qualquer trabalhador serão pagas às pessoas que estiverem a seu cargo, mediante apresentação da respectiva certidão de óbito, as remunerações correspondentes ao mês do seu falecimento e ao imediato, se o falecimento ocorrer na segunda quinzena do mês anterior.

2. Se o trabalhador, à data do falecimento, estiver a receber subsídio por doença, às pessoas de família e os termos previstos 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, respectivo subsídio e à parte proporcional do subsídio de Natal, devida aos trabalhadores falecidos, serão pagos nos mesmos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 107.ª

(PENSÃO VITALÍCIA)

1. Os trabalhadores da SINAGA que tenham completado os 65 anos de idade e que tenham obtido a reforma pela Caixa de Previdência terão direito a um complemento de reforma, pago pela empresa, calculado na base de 2,5% sobre o salário por cada ano da casa, deduzindo-se, porém, os quantitativos pagos pela Caixa.

2. O consignado no número anterior aplica-se às trabalhadoras quando atingirem os 62 anos de idade.

Cláusula 108.ª

(ABONO DE FAMÍLIA)

A SINAGA assegurará a todos os trabalhadores o pagamento do abono de família contra a apresentação do recibo por parte do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

SERVIÇOS SOCIAIS

Cláusula 109.ª

(REFEITÓRIOS E ALIMENTAÇÃO)

1. A SINAGA porá 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 as suas refeições.

11. Para cumprimento do previsto neste número será considerada a existência de duas fábricas (açúcar e álcool), situadas em locais diferentes, bem como as conveniências em tempo das respectivas laborações.

1.2. A SINAGA será responsável por velar pela manutenção e funcionamento dos refeitórios.

Cláusula 110.ª

(CEDÊNCIA DE PRODUTOS)

1. Os produtos actuais da SINAGA, com excepção do álcool, e quaisquer outros que venham a ser objecto de transacções regulares por parte da Sociedade serão vendidos aos trabalhadores ao preço de armazenista.

2. Os produtos referidos no número anterior destinar-se-ão unicamente a cobrir as próprias necessidades do trabalhador, ou do seu agregado familiar, sendo absolutamente vedado cedê-los a terceiros, embora parentes, o que poderá originar, quando confirmado, perda da regalia referida no número anterior.

2.1. Tratando-se de vendas através de cantinas a

formar (Cooperativas), o mesmo será objecto de estudo por parte da Administração da SINAGA que considerará a opinião da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

Cláusula 111.ª

(POSTO DE ENFERMAGEM)

1. A SINAGA, dentro do que já vem sendo praticado, e sem prejuízo do que se define no Anexo sobre Medicina no Trabalho, manterá um posto de assistência directa de enfermagem a todos os trabalhadores.
2. O posto será regido por um enfermeiro diplomado, sob a orientação e responsabilidade do Médico da SINAGA, em instalações próprias a que estão asseguradas, nos termos estabelecidos na lei, as condições suficientes de higiene e funcionalidade.
3. Por se tratar de um cargo naturalmente exercido por um profissional de enfermagem em sistema de acumulação de funções, o horário de funcionamento do posto deverá ser adaptado por forma a que o mesmo possa desempenhar satisfatoriamente as atribuições que lhe são cometidas por este Acordo consoante as necessidades dos trabalhadores.
4. A remuneração do enfermeiro será objecto de estudo por parte da Administração da SINAGA que, se preferir, ouvirá também a opinião da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.
5. A assistência do serviço de enfermagem incluirá, obrigatoriamente, as seguintes formas:
5.1 Tratamentos;
5.2. Injecções;
5.3. Verificação de tensão arterial;
5.4. Assistência no que for requisitado pelo Médico da SINAGA, mormente no serviço de inspecção e exame periódico do pessoal;
5.5. Controle de vacinação, bem como verificação e actualização dos respectivos boletins de sanidade;
5.6. Elucidação sobre esquemas de tratamento que estejam dentro do âmbito da sua competência profissional.

CAPÍTULO XV

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 112.ª

(COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO)

1. Para os efeitos consignados na cláusula seguinte é constituída uma Comissão Paritária 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 Acordo Colectivo de Trabalho;
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 Acordo Colectivo de Trabalho;
2.4. Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.
3. No prazo de trinta 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 aos Sindicatos, para presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade, será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho. A Comissão reunirá dentro dos dez dias seguintes, a fim de escolher, entre os apresentados, 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 Boletim do Ministério do Trabalho.
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 do Trabalho.

CAPÍTULO XVI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 113.ª

(INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO)

1. As dúvidas e os casos omissos verificados nesta convenção serão resolvidos através duma Comissão Paritária, expressamente criada para o efeito, cuja composição e funcionamento são definidos no capítulo anterior.
2. Os anexos e notas respectivas constantes do presente Acordo Colectivo de Trabalho obrigam a SINAGA e os seus trabalhadores do mesmo modo que o próprio Acordo, dele se considerando, para todos os efeitos, parte integrante.
3. O acordado no presente Acordo Colectivo de Trabalho, incluindo tabela salarial e demais regalias sociais, não terá efeitos retroactivos de qualquer natureza ou em quaisquer circunstâncias em relação aos trabalhadores que até 30 de Junho deixarem de prestar serviços à empresa.

Cláusula 114.ª

1. O presnte A.C.T. negociado com os Sindicatos devidamente mandatados para o subscrever e que efectivamente o hajam subscrito entrará em vigor nos termos legais.
2. Não obstante nada obrigar a empresa a fazê-lo, do ponto de vista jurídico, a Administração da SINAGA, tendo em vista o solicitado por muitos trabalhadores, concorda em iniciar, e estes expressamente aceitam, o pagamento a partir de um de Agosto de 1978 das diuturnidades e de metade do aumento acordado para as novas tabelas salariais.
3. Será feito o pagamento integral a partir de um de

Janeiro de 1979 da totalidade das novas tabelas salariais e das restantes cláusulas de conteúdo económico. Entretanto, a cada trabalhador concordante com o estipulado em 1. será passado mensalmente documento comprovativo do seu crédito sobre a SINAGA, no que respeita à segunda metade do aumento salarial a que se refere o número anterior. Também no mesmo documento a empresa se compromete a pagar os retroactivos devidos desde um de Abril em quatro prestações mensais vencíveis a partir de um de Janeiro de 1979.

4. O que atrás fica convencionado pressupõe naturalmente o cabal e imediato desempenho por cada trabalhador das suas funções. Àqueles trabalhadores que não aderirem ao atrás convencionado e que por acção ou omissão contrariarem a normal laboração da empresa não poderão ser aplicadas obviamente as regalias atrás referidas.

Ponta Delgada, 25 de Outubro de 1978.

Pela SINAGA — Sociedade de Indústrias Agrícolas Açorianas, SARL

José Jacinto Vasconcelos Raposo

Victor Guerreiro Evaristo

Pelo Sindicato dos Prof. das Ind. Alimentação e Bebida de P. Delgada.

Eduardo Lopes Tavares

Pelo Sindicato dos Prof. das Ind. Transformadoras de P.Delgada

Deodado Moniz Vieira

Pelo Sindicato dos Prof. dos Transportes, Tur. e Outros de P. Delgada:

Manuel de Almeida

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos Agrícolas

Gualter João Dias Cabral Coutinho

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários

Jacinto Fernandes Gil

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e I.Adjacentes

Eduardo Raposo Pimentel

Pelo Sindicato dos Electricistas do Distrito de Lisboa

Manuel Cabral Machado

ANEXO I

SALUBRIDADE, HIGIENE, SEGURANÇA E COMODIDADE NO TRABALHO

I — PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

(PRINCÍPIO GERAL)

1. — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais da Sinaga abrangidos pelo Acordo Colectivo de Trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

1.1. — A Sinaga deverá recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurar melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído gases, pó de açúcar, pó de cal e pó de polpa seca.

1.2. — A entidade patronal porá leite à disposição dos trabalhadores em cujas secções haja a existência de produtos tóxicos.

1.3. — O leite será requisitado pelos encarregados ou chefes de turno, quando necessário, com uma antecedência mínima de quatro horas.

Artigo 2.º

A Sinaga fica obrigada ao cumprimento genérico das normas de Higiene e Segurança no Trabalho estabelecidas na Portaria 53/71 (cinquenta e três, barra, setenta e um).

Artigo 3.º

(MANIPULAÇÃO DE PRODUTOS)

Deve a Sinaga instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

Artigo 4.º

(PREVENÇÃO E CUIDADOS MÉDICOS)

Deve a Empresa assegurar exame médico e laboratorial na admissão do pessoal, afastando temporariamente para outra secção os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias. Uma vez dado como clinicamente curado o trabalhador retomará o seu posto inicial.

Artigo 5.º

(PREVENÇÃO E EXTINÇÃO DE INCÊNDIOS)

Perante este Acordo Colectivo de Trabalho a Sinaga obriga-se a formar equipas dentro de cada secção adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos.

Em cada secção ou secções deverão ser afixados as normas a utilizar em cada caso.

MEDICINA NO TRABALHO

Artigo 6.º

(PRINCÍPIO GERAL)

1. — Não só para complemento do que já definidona cláusula n.º 105.ª deste Acordo Colectivo de Trabalho como continuação do enunciado no Art.º 4.º deste Anexo em cumprimento do preceituado no Despacho de Estado, digo da Secretaria de Estado de Segurança Social de 27 de Setembro de 1976 sobre a regulamenta-

ção da concessão e controle de baixas por doença a Sinaga manterá, nos termos anterior e posteriormente definidos nesta convenção, um sevriço médico.
definidos nesta convenção, um serviço médico e de enfermagem para atender a todos os trabalhadores.

2. — Os serviços médico e de enfermagem têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no trabalho.

Artigo 7.º

(EXERCÍCIO DE FUNÇÕES)

1. — O médico de trabalho exerce as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2. — Compete ao médico de trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços a que se refere o presente regulamento.

3. — Será função específica do médico de trabalho cooperar com a Administração da Sinaga e respectiva Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, quer no consultório quer em serviços externos, tendo em vista zelar pelas condições físicas dos trabalhadores da empresa bem como à averiguação real das situações em que os mesmos se encontrem com baixa médica, suas carências ou complementos de tratamento, de acordo com o previsto na cláusula 105.ª.

Artigo 8.º

(RECLAMAÇÕES)

Os trabalhadores, quer directamente, quer por intermédio da Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical, ou do próprio Sindicato, têm o direito a apresentar ao médico de trabalho da entidade patronal todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Artigo 9.º

(DURAÇÃO DE TRABALHO)

A duração de trabalho prestado pelo médico à Empresa será, no mínimo, de quatro horas semanais.

Artigo 10.º

1. — As atribuições do Sector de Medicina do Trabalho serão definidas no Regulamento Interno da Empresa que deverá estar concluído noventa dias após a publicação deste Acordo Colectivo de Trabalho.

2. — Na elaboração do Regulamento Interno da Empresa, será, obrigatoriamente, ouvida a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

Artigo 11.º

(COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA)

Será criada uma Comissão de Higiene e Segurança composta por cinco trabalhadores, representando os Sindicatos outorgantes, a qual trabalhará, nesta matéria, directamente com a Comissão de Trabalhadores e/ou Comissão Sindical.

Artigo 12.º

(EQUIPAMENTO INDIVIDUAL)

Quaisquer tipos de fatos de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscars, botas impermeáveis, etc., é encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2. — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada época.

3. — É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamentos, ferramentas ou utensílios, ocasionada por acidente ou uso anormal inerente à actividade prestada.

(Assinatura ilegível)

ANEXO II

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDA

(AÇUCAREIROS E ALCOOLEIROS)

AGENTE DE EXTENSÃO AGRÍCOLA: Tem por função manter permanentemente ao nível da zona que a cada um for atribuída e onde resida 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 respectivas 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 actividade dos Encarregados, responsabilizando-se pelo correcto preenchimento das listas de inscrição e dos contratos, a distribuição das sementes para as sementeiras e para ressementeiras e de outros produtos fornecidos pela SINAGA, e a distribuição das «praças» aos cultivadores, de acordo com os critérios qe foram estabelecidos para a entrada da beterraba na Fábrica. Compete-lhes, finalmente, apoiar e prestar toda a colaboração ao seu alcance a todos os trabalhos que os Serviços Agrícolas levarem a efeito nas respectivas zonas.

AGUEIRO: Vigia um sistema de condutas de água instaladas a partir de uma fonte natural para assegurar um abastecimento eficiente. Percorre periodicamente as zonas por onde passam as canalizações para detectar roturas ou outras anomalias; observa regularmente o nível da fonte abastecedora e informa da evolução desta; abre ou fecha as válvulas dum sistema de sifão, de acordo com instruções recebidas; informa de qualquer anomalia que observe. Executa quaisquer trabalhos de desobstrução das condutas e, se necessário, procede a pequenos trabalhos de construção civil.

AJUDANTE DE ENCARREGADO DE DEPURAÇÃO DE SUCOS: Colabora nas funções do Encarrega-

do de depuração de sucos e executa tarefas que lhe são cometidas pelo Encarregado, podendo eventualmente substituí-lo.

AUXILIAR DE ARMAZÉM: Coadjuva o «Fiel de Armazém de 2.ª» e substitui-o em caso de impedimento; procede à arrumação dos materiais; entrega o produto solicitado mediante requisição e executa a limpeza do armazém.

AJUDANTE DO DEPÓSITO DE AÇÚCAR: Coadjuva o «Chefe de Armazém de Açúcar» e substitui-os nos seus impedimentos.

AMOSTRADOR DE LABORATÓRIO DE CONTROLE: Colhe, nos diferentes sectores da Fábrica, amostras de sucos, xaropes, lamas, massas cozidas e outros produtos ou matérias-primas do processo de fabricação do açúcar, para análises ou ensaios de laboratório; colabora na preparação de amostras para análises, na limpeza dos instrumentos utilizados e executa pequenas operações laboratoriais.

APONTADOR: Verifica e regista a presença do pessoal e os tempos dedicados à execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins; 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 respectivas fichas de ponto; soma, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução das tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Na falta de qualquer trabalhador nos turnos promove a sua substituição, de acordo com as indicações superiores.

BALANCEIRO (Báscula de entrada): Pesa, preenche talões de pesagem e regista pesos de produtos entrados e saídos da Fábrica utilizando básculas semi-automáticas; regista em vales de pesagem a entidade fornecedora e a respectiva morada, bem como elementos fornecidos pelo laboratório da beterraba; elabora mapas de entrada e saída dos produtos pesados, para o que utiliza máquina de calcular e dactilografa os impressos adequados. É responsável pela correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

CAPATAZ AGRÍCOLA: Superintende os trabalhadores agrícolas na execução dos serviços que lhes forem destinados; orienta a execução dos trabalhos agrícolas, mantendo a disciplina, zelando pelo início e suspensão dos trabalhos às horas fixadas para o efeito e dando, de uma maneira geral, cumprimento às instruções que lhe foram dadas ou transmitidas pelos seus superiores hierárquicos; efectua os serviços de campo como qualquer outro trabalho agrícola semi-qualificado ou especializado.

CENTRIFUGADOR-CHEFE: Executa as tarefas do Chefe de Turno da Centrifugação. Colabora no arranque da instalação no início da campanha e finda esta coordena e dirige a desmontagem, limpeza e remontagem da instalação.

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 correcta separação de xaropes e verifica diariamente o estado dos panos de filtros, providenciando no sentido do seu arranjo ou substituição.

EMPREGADO DE SERVIÇO EXTERNO: Profissional de serviço externo que fazendo uso de 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.

COLHERDOR DE AMOSTRAS: Retira amostras de beterraba, para o que acciona uma colher mecânica e anexa fichas identificadoras, fazendo seguir as amostras colhidas para o laboratório; tira segunda amostra identificando-a devidamente; armazena ordenadamente os baldes das amostras quando o laboratório não esteja em funcionamento; transporta do interior do laboratório os baldes vazios à medida que necessite. Deseja no canal todas as segundas amostras que colhe e que tenham terminado o prazo de validade.

COZEDOR DE AÇÚCAR: Conduz e vigia aparelhos destinados a concentrar 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 a concentração pretendida, utilizando a vista, o tacto ou aparelhos apropriados, provoca o começo da cristalização introduzindo açúcar miodo 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».

AJUDANTE DE BALANCEIRO: Pesa, regista e vende polpa de beterraba, preenchendo verbetes de venda e cobrando a respectiva importância; efectua os cálculos necessários para determinar o montante do fornecimento e, sendo responsável pelo seu controle, elabora o mapa de venda diária da polpa e substitui o «Balanceiro» (Operador da Balança) quando necessário.

CHEFE DO ARMAZÉM DO AÇÚCAR: Coordena e orienta a recepção, 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 actividade dos trabalhadores sob as suas ordens; mantém o armazém em condições de temperatura e humidade previamente estabelecidas.

ENCARREGADO DA CRISTALIZAÇÃO; Organiza e coordena diversas operações de cristalização de sucos concentrados e 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 con-

veniente para a utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos; provoca o começo da cristalização introduzindo açúcar moido 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; controla e fiscaliza o enchimento, e empacotamento do açúcar; verifica folhas de pessoal sob as suas ordens e indica aos serviços de conservação e manutenção deficiências detectadas; executa os registos necessários ao bom funcionamento do serviço e à sua articulação com os serviços de controle e com a Direcção Fabril.

ENCARREGADO DA DEPURAÇÃO DE SUCOS: Organiza e coordena as diversas operações de extracção, tratamento químico, filtração e concentração do suco diluido, 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 correcta utilização das instalações, verifica folhas de pessoal sob as suas ordens e indica aos serviços de conservação e manutenção deficiências detectadas; executa ou controla os registos necessários ao bom funcionamento do serviço e à sua articulação com os serviços de controle e com a Direcção Fabril.

ENCARREGADO GERAL DE CRISTALIZAÇÃO; Executa as tarefas do «Encarregado da Cristalização»; dirige o arranque da instalação no início da campanha e, finda esta, coordena e dirige a desmontagem, limpeza e remontagem da instalação.

ENCARREGADO GERAL DA DEPURAÇÃO DE SUCOS: Executa as tarefas do «Encarregado da Depuração de Sucos»; dirige o arranque da instalação no início da campanha e, finda esta, coordena e dirige a desmontagem, limpeza e remontagem da instalação.

ENGRAXADOR-LUBRIFICADOR: Efectua lubrificações com óleo e massas consistentes adequadas, em pontos de lubrificação dos sistemas de transmissão mecânica e procede à colocação e arranjo das correias de transmissão mecânica e procede à colocação e arranjo das correias de transmissão; desloca-se periodicamente e de acordo com instruções recebidas aos pontos a lubrificar; comunica superiormente qualquer anomalia que observe. Durante a laboração trabalha integrado na equipa de Piquete Oficial.

ENSACADOR OU TRANSPORTADOR DE SACOS *(Açúcar ou polpa):* Manobra comandos para a alimentação e descarga de uma balança de ensacar a fim de obter o acondicionamento do açúcar e polpa. Introduz a abertura do saco no tubo da descarga, maneja uma alavanca ou prime um botão que põe em funcionamento dispositivo automáticos e semi-automáticos que simultaneamente fixam o saco e nele provocam a queda do produto até atingir o peso especificado. Transporta os sacos depois de cheios.

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 facturas, informando dos danos e perdas. Apõe 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.

FIEL DE ARMAZÉM DE 2.ª: Desempenha as mesmas funções do Fiel de Armazém de 1.ª, exceptuando a conferência pelas facturas de materiais chegados ao armazém e as existências de «stocks» mínimos e orienta os «Auxiliares de Armazém». Substitui o «Fiel de 1.ª nos seus impedimentos.

FISCAL DE EXPEDIÇÃO DE POLPA: Assegura o eficiente escoamento de polpa de beterraba fazendo o primeiro controle dos quantitativos tudo em cumprimento das normas estabelecidas para esse escoamento e a sua entrega aos compradores; regula o movimento de veículos transportadores de acordo com o caudal de polpa; verifica a documentação que autoriza o carregamento dos veículos e corrige sempre que se observem anomalias; providencia para que tudo corra na melhor ordem.

GUARDA: Vigia as instalações fabris e outras dependências para proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas; faz rondas periodicas para inspeccionar os edifícios e terrenos circundantes examinando as portas, as janelas e os portões a fim de se assegurar de que estão bem fechados e não sofreram nenhum arrombamento; verifica se existem outras anomalias, tais como, ruptura de condutas de água, gás e risco de incêndio; regista a sua passagem nos postos de controle para provar que fez as rondas nas horas prescritas; anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias; podem desempenhar outras tarefas como as que consistem em varrer determinados lugares ou desempenhar qualquer tarefa de vigilância; é por vezes encarregado de revistar à saída o pessoal do estabelecimento.

GUARDAS DE LAVABOS: Cuida da higiene das instalações sanitárias no estabelecimento fabril; limpa, lava e desinfecta, sempre que necessário, as instalações e respectivas louças sanitárias; procede à mudança de toalhas e tapetes; dispõe em quantidade suficiente de papel higiénico, sabão e outros produtos. Varre e lava as instalações anexas.

GUARDA DE VESTIÁRIOS: Guarda e vigia as instalações apetrechadas com armários ou cacifos onde os trabalhadores colocam as suas roupas e haveres pessoais; verifica se todos os armários ou cacifos estão fechados à chave, tomando as providência necessárias quando assim não acontece; observa a entrada e comportamento de cada utente das instalações para se assegurar de que são cumpridas as normas de utilização destas e para evitar que haja roubos; zela por que tudo corra na melhor ordem. É responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

VIGILANTE DO REFEITÓRIO: Guarda e vigia as instalações do refeitório; mantém a arrumação e a limpeza das instalações onde os trabalhadores da empresa tomem refeições que trazem de casa; pode ter de aquecer a comida a pedido dos trabalhadores interessados; põe as toalhas e pratos nas mesas para as refeições e recolhe-os posteriormente.

CANTONEIRO: Cultiva, limpa e conserva os relvados, canteiros e zonas ajardinadas e lava os arruamentos da fábrica; semeia relvados e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza dos arruamentos e canteiros e dum modo geral de todo o exterior do recinto fabril.

OPERADOR DE POLARIMETRO — LABORATÓRIO DA BETERRABA: Verte o líquido clarificado e filtrado no funil do polarímetro; introduz o cartão identificador da análise na máquina registadora e aguar-

da que a instalação complete o ciclo de análise conferindo os resultados do indicador digital com os da máquina impressora. Sempre que necessário, procede à substituição da célula e filtro do polarímetro e ainda adiciona ao sistema uma solução de ácido acético para limpeza da instalação.

OPERADOR DE CARBONATAÇÃO: Conduz e vigia uma instalação composta principalmente por dois carbonatadores e um decantador ou clarificador, destinados a clarificar o suco da beterraba, para o que comanda as suas diferentes partes integrantes através do painel de controle e/ou manualmente manobrando válvulas para regulação de débitos de entrada do leite de cal e do gás carbónico e procede às sucessivas análises (titulações) a fim de obter um pH previamente determinado; prepara o floculante em aparelho adequado; controla a decantação no clarificador; tira as diversas amostras para verificar se estão nas condições determinadas; exige uma vigilância apurada de modo a que as suas manobras não possam ser desfasadas mas sempre operacionais.

CENTRIFUGADOR: Vigia e conduz uma instalação automática constituída por centrifugadores (turbinas) destinados a afirmar a rama e a lavar o açúcar; executa a sua actividade obedecendo a normas superiomente estabelecidas; vigia a instalação e regula caudais, pressões e temperaturas, manobrando válvulas adequadas; em caso de anomalia tenta resolver e/ou informa quem o possa fazer. Pode ter de alterar o programa de fabrico ou conduzir manualmente a máquina ao seu cuidado (condução semi-automática).

OPERADOR DE CORTA-RAÍZES: Vigia o funcionamento de uma instalação de corte de beterraba e substitui as navalhas de corte de acordo com a espessura pretendida das aparas; verifica as espessuras das aparas através de amostras colhidas na passadeira rolante; pára ou manda arrancar o corta-raízes no início da campanha; em caso de avaria providencia a sua reparação; substitui as navalhas de corte retirando as caixas (conjunto cortante), efectuando a repectiva limpeza, desbastando-as e amolando-as, consoante as exigências do corte; zela pela limpeza da instalação com que trabalha; participa superiormente as anomalias detectadas. É reponsável para correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

OPERADOR DE DESCARGA AUTOMÁTICA: Conduz e vigia uma instalação composta por basculantes, elevador, separador de terras e tapetes transportadores; acciona por meio de comandos o sistema de modo a proceder à descarga de beterraba, separá-la da terra e enviá-la para os silos; comunica as avarias detectadas às respectivas secções de apoio; controla o trabalho do «Separador de terras», do «Colhedor de amostras» e do «Estafeta»; controla que a descarga dos veículos se processe pela devida ordem; zela pela segurança das pessoas e os veículos durante as operações de descarga. É responsável pela correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

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; acciona válvulas e botoneiras, de modo a pôr 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 de 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; efectua leituras na balança e regista a quantidade das aparas entradas no difusor; adiciona as quantidades de formalina e de niveina previamente estabelecidas no suco de difusão; zela pelos abastecimentos dos produtos químicos a utilizar (niveina, formol, ácido clorídrico ou outros). É responsável pela correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

OPERADOR DA EVAPORAÇÃO: Conduz o funcionamento dum conjunto de corpos de evaporação por aquecimento e vácuo, para eliminar a água em excesso e concentrar o suco diluido; manobra válvulas e comando de bombas para o efeito. Vigia os níveis nos tanques de condensados de modo a tirar o melhor rendimento da instalação. Zela pela correcta utilização do equipamento e pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

OPERADOR DE FILTRO-PRENSA; Conduz vários filtros-prensa utilizados para filtração de xarope. Abre e limpa os quadros sempre que necessário. Substitui os panos sempre que estes não estejam em condições. Fecha as prensas e assegura-se de que as juntas não deixam verter o líquido a filtrar; acciona válvulas para fazer passar o líquido a filtrar ou para proceder à lavagem com água dos panos de filtro; vigia manómetros ou outros instrumentos para se assegurar das condições de funcionamento dos filtros.

OPERADOR DE FILTRO DE VÁCUO E FILTRO G.P.: Conduz filtros de tambores rotativos nos quais as soluções ou suspensões a filtrar são aspiradas por vácuo para separação dos sedimentos; acciona válvulas para comandar a entrada do produto a filtrar e vácuo; regula as velocidades de rotação dos tambores; vigia o esvaziamento do filtro e enche-o sempre de acordo com o operador da carbonatação.

Lava o pano filtrante com água ou ácido sempre que necessário; pode ser incumbido da vigilância de aparelhos acessórios dos filtros. Nos filtros G.P. conduz esta instalação acumulada com as funções anteriores. Procede à mudança do filtro sempre que necessário; acciona válvulas para o efeito; procede à limpeza e desinfecção dos mesmos com água e/ou ácido sempre que necessário. É responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

OPERADOR DO FORNO DA CAL: Conduz e vigia uma instalação completa parcialmente automática de cozimento de pedra de cal por combustão de fuelóleo composta por um forno vertical, sistema de queima de fuel, sistema de lavagem e tratamento dos gases, bombagem dos gases e preparação do leite de cal; procede ao arranque do forno segundo as instruções recebidas e com apoio da Direcção Técnica. Carrega o forno, descarrega, põe em funcionamento o sistema de queima do fuel e de preparação do leite de cal; põe em funcionamento todos os mecanismos, acessórios, tais como, bombas diversas, compressores, transportadore, crivos, ventilador, válvulas e acciona diversas botoneiras do painel do comando. Inspecciona periodicamente os elevadores e crivos do sistema de alimentação do elevador principal, limpando-os se necessário; informa

superiormente de qualquer anomalia que não consiga solucionar; procede à verificação de todos os aparelhos de indicação e controle existentes no painel de comando, registando-os em impressos; inspecciona regularmente o funcionamento dos queimadores, procedendo à sua limpeza e manutenção sempre que necessário.

OPERADOR DE LABORATÓRIO DE BETERRABA: Coordena e fiscaliza os diversos trabalhos de pesagem, lavagem, rape, defecação e determinação de teores sacarinos e de percentagem de potássio, sódio e azoto; põe o laboratório em funcionamento; procede a testes periódicos, conforme instruções recebidas e regista em impressos adequados os valores determinados; calcula e regista as percentagens entre peso bruto e líquido da amostra, sua diferença e teor de sacarose, potássio, sódio e azoto; comunica ao balanceiro o valor da sacarose e os descontos a efectuar; comunica superiormente as anomalias detectadas na instalação. É responsável pela correcta utilização do equipamento e pela higiene, limpeza e segurança do seu sector.

OPERADOR DO LAVADOR DE BETERRABA: Conduz uma máquina de lavagem de beterraba; procede à sua alimentação, acçionando uma comporta; mantém o nível correcto de água dentro do lavador; faz a limpeza das câmaras colectoras de pedras e lamas accionando botoneiras e/ou alavancas. Põe em andamento ou pára os motores da roda elevadora, lavador e elevador sempre que seja necessário; coordena os serviços dos operários do «apanha-pedras/ervas» e dos colhedores de rabiça.

OPERADOR DE MALAXADOR: Procede à descarga dos aparelhos de cozedura dos diferentes produtos para dentro dos malaxadores; vigia e alimenta as massas conforme o determinado; colhe amostras dos malaxadores conforme lhe for indicado; vigia e controla os níveis dos diferentes tanques de xaropes e melaço; acciona botoneiras e válvulas.

OPERADOR DE MÁQUINA DE EMPACOTAMENTO: Alimenta, vigia e assegura o funcionamento de máquinas automáticas utilizadas para envolver produtos diversos e fechar a respectiva 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 respectivos depósitos e coloca-os sobre uma tela transportadora que alimenta a máquina; verifica a qualidade das mercadorias antes e depois de embrulhadas; comunica ao encarregado da cristalização as anomalias encontradas e efectua a limpeza das máquinas, sua lubrificação e mudanças de telas e resistências.

OPERADOR DO TRATAMENTO DE ÁGUAS: Assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas, para a respectiva limpeza, desinfecção e correcção de sais; obtém em doseadores que conduz, solução de soda cáustica, sulfito de sódio, hipoclorito de sódio e outras, baseando-se em determinadas especificações; abastece os depósitos com os depurantes preparados; põe em funcionamento e pára as bombas alimentadoras e os diferentes órgãos da estação de tratamento e vigia a sua actividade mediante indicadores apropriados; extrai periodicamente amostras de água nos pré-aquecedores, evaporadores, vácuos e caldeiras e nos canais de transporte hidráulico; faz análises periódicas simples à água recolhida, a fim de verificar o teor de açúcar e verifica o pH da água nos vários pontos de controle; procede à lavagem e limpeza do filtro, do descalcificador e do desmineralizador.

OPERADOR DE RAPE: Regista, manual ou automaticamete, o peso líquido das amostras de beterraba limpa e procede à recolha da papa na rape a partir da amostra pesada, a fim de serem determinados valores qualitativos da beterraba; homogeniza e envia para a operação seguinte juntamente com o cartão identificador; efectua a diferença entre o peso bruto e líquido da amostra e regista-a no cartão. Controla pelos números registados o bom funcionamento dos aparelhos registadores, providenciando no caso de anomalias.

OPERADOR DO SECADOR DA POLPA: Conduz a vigia uma instalação de secagem de polpa constituida por dois secadores com o respectivo sistema de alimentação e sistema de pesagem e ensacagem do produto final; acciona e controla a velocidade das prensas de modo a obter uma boa secagem; regula o sistema de queima e de alimentação dos secadores; vigia temperaturas e pressões de modo a obter um contínuo e correcto andamento da instalação; observa o aspecto da polpa seca corrigindo o andamento do sistema, caso seja necessário; tem trabalhadores indiferenciados à sua ordem na ensacagem e arrumação da polpa seca; zela pela higiene e segurança da instalação a seu cargo.

OPERADOR DE SEPARAÇÃO DE TERRA: Acciona, através de botoneiras, dois transportadores de modo a proceder à descarga da terra não aderente à beterraba que seja descarregada nos veículos respectivos; verifica a segurança dos veículos sobre as plataformas de descarga e corrige-os se necessário.

OPERADOR DO TRANSPORTE HIDRÁULICO: Acciona de acordo com as instruções recebidas o carro distribuidor de beterraba nas calhas. Manobra um jacto de água sobre a beterraba de modo a fazê-la cair nos canais que a conduzem à fábrica, no ritmo que lhe for indicado. Por vezes move com um rodo beterraba que obstrui os canais. É responsável pela limpeza do seu sector e dos silos quando estes ficam vazios, fechando todas as válvulas dos mesmos. Zela pela segurança das pessoas que circulam pela sua zona de trabalho, tomando as precauções necessárias.

VIGILANTE DO TRATAMENTO DE ÁGUAS; Vigia a instalação do tratamento de águas, composta de filtro, descalcificador, permutador de iões e bombas doseadoras. Vigia a qualidade de água condensada nos diversos pré-aquecedores e balões de condensados espalhados pela fábrica, para detectar a presença de açúcar e amónia nos condensados, e em caso positivo deve informar de imediato as respectivas secções de fabrico e o fogueiro de turno. Procede, empre que necessário, à lavagem do filtro. É responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu sector e pela correcta utilização do equipamento.

PESSOAL FEMININO 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 protecção e panos de filtro.

OPERÁRIO DE APOIO AO FABRICO (OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO): Executa algumas tarefas auxi-

liares no fabrico, para as quais não são exigidos conhecimentos profissionais.

PESADOR DE AMOSTRAS OU OPERADOR DOS BALDES: Vasa para o prato da balança a amostra de beterraba contida num balde; introduz o cartão identificador no registador; regista o peso bruto da amostra; faz seguir o cartão para a fase seguinte. Controla pelos números registados o bom funcionamento dos aparelhos de pesagem e registo providenciando no caso de anomalia. Zela pela limpeza do seu sector.

OPERADOR DA PAPA (OPERADOR DE DEFECAÇÃO): Recebe e homogeniza a papa de beterraba; retira, com uma colher apropriada, uma quantidade de papa e coloca sobre um papel na balança doseadora do sub-acetado, pondo em seguida no circuito de agitação e filtração. Retira uma segunda papa, coloca-a numa cápsula juntamente com o cartão identificador no copo de agitação respectivo. Zela pela limpeza do seu sector.

PESADOR DE AÇÚCAR: Pesa açúcar em embalagens apropriadas, controlando que o seu peso se mantenha dentro das margens de rigor estabelecidas. Procede de imediato ao respectivo fecho por meio de máquina apropriada. Zela pela limpeza do seu sector.

PORTEIRO: Vigia as entradas e saídas da fábrica, controla as entradas e saídas do pessoal, fiscaliza a respectiva marcação de ponto; examina à entrada e saída determinados volumes e materiais; atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes o serviço a que se devem dirigir; quando necessário, procede à revistas do pessoal. É incumbido de registar entradas e saídas de pessoas e veículos.

PREPARADOR DE LABORATÓRIO DE CONTROLE: 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 orientação do Técnico de Laboratório de Controle. Zela pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

REFUNDIDOR DE RAMAS: Controla a refundição do açúcar em água ou suco até determinados valores pré-estabelecidos, manobrando valvulas, bombas e agitadores. Aquece a refundição para determinados valores por meio de vapor. Descarrega os tachos quando estão em condições. Regista o número de tachos de refundição efectuados.

TÉCNICO DE LABORATÓRIO DE CONTROLE: Coordena e controla a colheita de amostras, segundo programa estabelecido, a excução das 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 detectada. Controla e verifica a correcta execução das técnicas de colheitas das várias amostras. Prepara e colabora na preparação dos reagentes necessários para as análises sob a responsabilide 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 efectuar outras análises ou ensaios visando o controle ou a orientação do processo de produção.

TRABALHADOR AGRÍCOLA QUALIFICADO: Executa os serviços de campo inerentes às culturas e à experimentação dos vários aspectos com as mesmas relacionados, com a preparação profissional ou a experiência convenientemente, de acordo com as exigências da sua natureza experimental ou demonstrativa.

TRACTORISTA AGRÍCOLA: Tem por função executar os serviços agrícolas com tractor e respectivas alfaias, nomeadamente transporte, lavouras, gradagens, sementeiras, aplicação de adubos, herbicidas, sachas, colheita, ou seja, todas as operações culturais susceptíves 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.

VERIFICADOR DE TARAS: Conduz e vigia uma instalação automática destinada a tratar as amostras de beterraba para análise e determinação de desconto. Para tal comanda manualmente, se necessário, as diferenças recebidas. Efectua a aferição das balanças sempre que necessário e conforme programa estabelecido. Zela pela correcta utilização do equipamento, limpeza, higiene e segurança do seu sector.

VIGILANTE DO ELEVADOR DE ALIMENTAÇÃO DO CORTA-RAÍZES: Vigia a alimentação do corta-raízes e liga e desliga o elevador consoante aquela necessidade; comunica através do sinal acústico ao «Operador de Lavador de Beterraba» que o corta-raízes está cheio a fim de aquele parar o lavador; zela pela conservação e limpeza da instalação e do posto de trabalho; comunica superiormente os encravamentos do elevador e colabora nas operações de desobstrução.

VIGILANTE DE BOMBAS: Vigia bombas accionadas por vapor, corrigindo anomalias e procedendo à sua lubrificação. Vigia os tanques de melaço e xarope e as bombas do poço, a fim de detectar possíveis derrames. Informa superiormente de qualquer anomalia que observe. É responsável pela limpeza e segurança deo seu sector.

AJUDANTE DE AGUEIRO: Coadjuva o agueiro e substitui-o nos seus impedimentos.

ALCOOLEIRO-CENTRIFUGADOR: Conduz o funcionamento de uma instalação destinada a separar vinho da levedura e a proceder ao tratamento desta. Bombeia mosto fermentado para a centrífuga que, em movimento, separa o vinho da levadura. Envia uma quantidade de levedura indicada para um tanque onde então, 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 de 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 de 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 efeito de limpeza utilizando ferramental próprio. Arranca e vigia tambpm a instalação de secagem de levedura. É responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

ALCOOLEIRO-DESTILADOR: Conduz uma instalação destinada a extrair o etanol do vinho, composta por colunas (destilação, hidroselecção, rectificação, desmetenolização, concentração de mau gosto), condensa-

dores, refrigerantes e bombas e equipamento de controle. Procede ao arranque da instalação de acordo com instruções recebidas ou conforme os pareceres do técnico assistente; abre a circulação de água nos condensadores; introduz vapor nas colunas, manobrando machos e válvulas. Excuta, na sequência do arranque e conforme as indicações colhidas, a alimentação da coluna de destilação com vinho e a de hidroselecção com flegmas cujo grau alcoólico determina e opera debitómetros e bombas de forma a haver circulação entre as diversas colunas e demais unidades; fixa caudais pelos debitómetros nas extracções das diversas colunas conforme as indicações dadas, coloca os gráficos em que são registados temperaturas e caúdais e observa-os frequentemente e bem assim os indicadores de pressão e os resultados do laboratório. Actua sobre o controle manual ou automático para a regulação das condições de funcionamento das colunas. Efectua a leitura dos contadores do álcool puro e mau gosto periodicamente, registando os resultados. Regista também periodicamente as pressões das colunas. Após autorização, bombeia o álcool e procede às transferências necessárias do álcool de mau gosto entre tanques e na introdução deste nas colunas para ser submetido à rectificação. Colabora na secagem de levedura. É responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

ALCOOLEIRO-ENCHEDOR: Procede ao enchimento de vasilhame para expedição do álcool, utilizando um mediador automático. Maneja um guindaste para colocação dos tambores com álcool nas viaturas; transfere álcool dos tanques do depósito para o tanque de enchimento operando válvulas e bombas. Faz leituras de níveis dos tanques e regista-os em impresso próprio. Prepara o álcool desnaturado. É responsável pela conservação, limpeza e segurança do seu sector.

ALCOOLEIRO-PREPARADOR: Efectua a recolha de amostras nas diversas fases do fabrico do álcool, segundo programa previamente estabelecido. Procede a determinações laboratoriais nos mostos, como densidades, graduação alcoólica, temperatura, pH, grau refractométrico, percentagem de levedura. Procede à determinação do grau alcoólico das amostras colhidas na fase de destilação. Pode eventualmente realizar outro tipo de análise de grau e dificuldade semelhante por determinação superior. Recorre ao material genérico de laboratório e também ao ebuliómetro, aparelho de pH, centrífuga e estufa. Pode esterilizar mosto também e colaborar no despertar e secar do fermento. Regista os resultados das suas determinações em impresso próprio, informando imediatamente o destilador dos últimos resultados. É o responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu local de trabalho.

ENCARREGADO DO SERVIÇO DE APOIO DA FÁBRICA DE ÁLCOOL: Providencia na satisfação dos diversos artigos necessários para a manutenção e para a laboração da fábrica, confere-os à sua recepção, constata danos e perdas dos mesmos; controla a saída de produtos da fábrica e também a transferência de artigos entre as fábricas; verifica diariamente os níveis de matéria-prima e de outras que regista; regista também e compila diariamente os diversos dados da laboração, efectuando cálculos, marcando as entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como as produções e rendimentos. Colabora com a Direcção Técnica nos planos de produção. Quando necessário, conduz uma viatura no desempenho de funções de apoio à produção. Colabora em registos e assuntos referentes ao pessoal.

PREPARADOR DE MOSTO: Conduz e vigia uma instalação destinada à preparação do mosto a partir do melaço. Enche os tanques medidores de melaço e de água operando válvulas e os comandos das bombas adequadas. Procede à diluição do melaço, à adição de ácido e dos sais segundo indicações dadas superiormente e põe em funcionamento o sistema de agitação. Determina a densidade e temperatura do mosto e envia para o laboratório amostras de cada preparação.

Esteriliza mosto quando necessário e procede à alimentação deste na cultura de fermentos ou nas tinas de fermentação. Verifica o nível de vazio nas tinas de fermentação periodicamente e recolhe amostras de cada uma em que determina a densidade e temperatura. Estes resultados são por ele registados em impressos próprios. É o responsável pela limpeza, higiene e segurança do seu posto de trabalho.

ENCARREGADO DO FABRICO E CHEFE DE TURNO DA FÁBRICA DE ÁLCOOL: Coordena as operações de fabrico (preparação de mosto, fermentação, centrifugação, secagem, destilação, laboratório e geradores de vapor) ao longo do turno articulando com a Direcção da Fábrica a sua condução e comunicando dificuldades ou anomalias. Pode executar as funções atribuidas ao «Operador de Mosto», ou eventualmente as atribuidas a outro operador. Requisita à Arrecadação os materiais necessários para os diversos postos de fabrico. Preenche relatório de ocorrências do turno e mapa de consumos e de produção, bem como mapas de presença de pessoal.

OPERADOR POLIVALENTE DA FÁBRICA DE ÁLCOOL: Executa serviços auxiliares na fábrica, podendo no entanto substituir, após o período de adaptação, o preparador de mosto ou o centrifugador.

ANALISTA de 1.ª: Executa diversas análises laboratoriais visando determinar a qualidade de álcool produzido (acidez, ésteres, aldeídos, etc.), procedendo segundo processos que lhe são fornecidos e utilizando o material genérico do laboratório. Com base nos valores obtidos, efectua os cálculos necessários para a apresentação dos resultados, que regista. Executa alguns ensaios de microbiologia efectuado 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.

ANALISTA de 2.ª: Coadjuva o Chefe de Laboratório na realização de algumas análises e na preparação dos respectivos solutos. Desempenha as funções de «Operador do Laboratório da Beterraba» e pode substituir o Técnico de Laboratório de Controle nos seus impedimentos.

FIEL DE ARMAZÉM DA POLPA: Orienta a armazenagem e expedição de polpa, controlando as quantidades recebidas do fabrico e os valores de saída do armazém, para o que orienta os trabalhos dos serventes do armazém da polpa.

VIGILANTE DE APOIO AO FABRICO: Percorre as secções para tomar conhecimento das necessidades das matérias subsidiárias, abastecendo-as sempre que necessário com o auxílio dos serventes do apoio. Promove a limpeza dos aquecedores dos sucos conforme o superiormente determinado e executa limpezas gerais na fábrica.

TRABALHADORES FOGUEIROS

ENCARREGADO DE FOGUEIROS: As funções do encarregado de fogueiros são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos de acordo com o determinado superiormente, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor. Tem sob a sua responsabilidade os restantes profissionais. Zela pela limpeza e segurança do seu sector.

FOGUEIRO-CHEFE DE TURNO: As funções de fogueiro-chefe de turno são: dirigir os serviços e controlar os mesmos; fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor e auxiliares. Tem sob a sua responsabilidade os profissionais que estejam incluidos no turno. Zela pela limpeza, higiene e segurança do seu sector.

FOGUEIRO DE 1.ª CLASSE: As funções de fogueiro de 1.ª classe são: alimentar e conduzir os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro aprovado pelo Decreto-lei n.º 46989, de 30.4.1976, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor.

AJUDANTE DE FOGUEIRO: É o profissional que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido para os geradores de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30.4.1976.

OPERADOR DO TURBO-ALTERNADOR: É o profissional que conduz uma turbina a vapor destinada a accionar um gerador de corrente eléctrica e auxiliares. Zela pela conservação da mesma e faz pequenas reparações inerentes, sempre que necessário. Executa paralelos com a rede colocando o alternador em cargas pré-estabelecidas. Procede à verificação de todos os aparelhos de indicação e controle existentes nos diferentes quadros eléctricos e turbinas, registando-os em impressos. Executa ligações e desligações de determinados seccionadores de alta-tensão. Certifica-se dum modo contínuo do bom aproveitamento do grupo, a fim de detectar qualquer possível anomalia. Controla sempre que necessário o posto de redução de vapor em colaboração com o fogueiro. Zela pela limpeza e segurança do seu sector.

PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS

I — (SECÇÃO METALÚRGICOS)

CHEFE DOS SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO: De acordo com as orientações que lhe são fornecidas pela Direcção Técnica, dirige e coordena os diversos trabalhos de manutenção na fábrica; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de executação desses trabalhos, podendo executar alguns deles. Zela pela correcta utilização das instalações e equipamento; executa ou controla os registos necessários ao bom funcionamento do serviço e à sua articulação com a Direcção Técnica.

CHEFE DE OFICINA METALO-MECÂNICA DA FÁBRICA DE AÇÚCAR: Dirige e coordena os diversos trabalhos oficinais durante as horas de trabalho diurnas, tendo em atenção especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução desses trabalhos, po dendo executar alguns deles. Zela pela correcta utilização das instalações e equipamentos; executa e controla os registos necessários ao bom funcionamento do serviyo e à sua articulação com a Direcção Técnica.

CHEFE DE TURNO DE PIQUETE (OFICINA): Providência 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 correcta utilização do equipamento e pela limpeza e segurança do seu sector.

FERRAMENTEIRO: É o profissional que controla as entradas e saídas da ferramenta, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação; controla as existências, providenciando para o estabelecimento de material de consumo. Zela pela limpeza e segurança do seu sector.

FERREIRO: Prepara diverso material em ferro ou aço aquecendo-o numa forja e depois molda-o de acordo com o pretendido, martelando-o, cortando-o ou furando-o.

FUNDIDOR: Executa moldações em areia utilizando ferramenta ou outros dispositivos adequados em cujo interior são posteriormente vasadas ligas metálicas em fusão.

MALHANTE: Manobra o malho a fim de martelar o metal devidamente aquecido pelo ferreiro para enformar diversos objectos ou repará-los.

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

SOLDADOR: Procede à ligação dos elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão utilizando o ferro de soldar ou por outros processos de soldadura de electro-arco ou oxiacetilénico. Pode também executar, sempre que necessário, serviço de serralheiro.

TORNEIRO: Executa todos os trabalhos de torneamentos 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.

INSTRUMENTISTA: Inspecciona equipamentos mecânicos de precisão ou as partes mecânicas de determindos instrumentos eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos, conservando-os e mantendo-os em correcto estado de funcionamento; desloca-se ao local onde os instrumentos são utilizados a fim de se certificar de que estes trabalham segundo as adequadas especificações técnicas; localiza eventuais deficiências de funcionamento, utilizando, se necessário, aparelhagem de ensaio apropriada; desmonta e monta em caso de necessidade o equipamento a que presta assistência; realiza reparações e substituições de peças, limpa e lubrifica o conjunto mecânico de que cuida, procede às afinações necessárias para um funcionamento de harmonia com as indicações

do fabricante. É por vezes especializado na manutenção de determinados instrumentos e pode ser denominado em conformidade.

II — (SECÇÃO DE CONSTRUÇÃO CIVIL)

PEDREIRO: Executa alvenarias, fundações, reparações de refractário, assentamento de tubagens de fibrocimento e outros trabalhos de construção civil.

PINTOR: Prepara devidamente as superfícies a tratar. Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins em paredes, superfícies de madeira, equipamentos industriais e estruturas metálicas, utilizando pincéis, rolos. ou outros dispositivos de pintura apropriados.

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.

CANALIZADOR: Corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais; corta, madrila, atarracha e curva tubos; executa a ligação por meio de uniões, joelhos, cruzetas, parafusos e outros acessórios ou ainda por soldaduras; encalca as juntas e verifica a sua estanqueidade utilizando manómetros de ar ou de água; monta instalações e aparelhos; executa trabalhos de conservação e reparação, principalmente a substituição de anilhas e válvulas das torneiras que vertem, reparação de tubos ou suas juntas e desentupimento de canalizações. Pode ter de interpretar desenhos ou outra especificação técnica interpretar desenhos ou outra especificação técnica. Pode ser chamado a soldar tubos ou a fazer furos ou roços nas paredes ou pavimentos para neles passarem canalizações.

CARPINTEIRO: Executa, monta, transforma, repara ou assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; toma o material a utilizar, serra e aparelha tendo em conta o seu melhor aproveitamento; executa a marcação das linhas e pontos necessários à realização do trabalho; fura, respiga, envazia e molda, para o que utiliza ferramentas apropriadas; monta provisoriamente as partes componentes para se certificar da sua exectidão ou faz correcção, se for necessário; cola as sambladuras, engrada definitivamente, aparafusa, prega ou palmeteia, sendo necessário. Acaba a peça afagando, raspando e dando lixa as superfícies; cuida das suas ferramentas. Colabora em serviços de construção civil, tais como extensão de estruturas, quer em ferro ou em madeira para coberturas de edifícios.

ENCARREGADO DE CARPINTEIRO: Dirige e coordena de acordo com o determinado superiormente uma equipa de profissionais de carpintaria na execução, montagem, transformação, reparação, assentamento de estruturas ou outras obras afins. É responsável pela correcta utilização do equipamento e pela higiene e segurança do seu sector.

ENCARREGADO DE PEDREIRO: Dirige e coordena de acordo com o determinado superiormente uma equipa de profissionais de construção civil na execução de alvenarias, reparações de refractários, tubagens de fibrocimento e outros trabalhos de construção civil.

AJUDANTES 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.

TRABALHADORES DOS TRANSPORTES

AJUDANTE DE MOTORISTA: Auxilia o motorista em diversas manobras com o veículo e dispõe, arruma e protege as mercadorias no mesmo, para transporte; acompanha o motorista no transporte das mercadorias.

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 as funções de tractorista agrícola.

MOTORISTA-CHEFE: Desempenha as mesmas funções de motorista, competindo-lhe a coordenação das viaturas e respectivos profissionais para a execução de diversos serviços. Providencia para o levantamento das diversas mercadorias nas zonas do desembarque (Porto e Aeroporto).

MECÂNICO-CHEFE: Coordena e executa os trabalhos de reparação de todos os veículos da empresa, incluindo tractores e dumpers. Pode também executar serviços de soldador e bate-chapa.

AGUEIRO-CHEFE: É o profissional que chefia os agueiros, acumulando ainda a função de motorista.

TRABALHADORES ELECTRICISTAS

ENCARREGADO-ELECTRICISTA: Coordena, dirige e executa, conforme o superiormente determinado, serviços de alta e baixa tensão, montagens de equipamentos industriais e eléctricos e electrónicos. É responsável pela conservação e manutenção de todo o equipamento instalado. Zela pela correcta utilização do equipamento, limpeza e segurança do seu sector.

OFICIAL-PRINCIPAL ELECTRICISTA: Coadjuva e substitui nos impedimentos o «Encarregado Electricista». Zela pela correcta utilização do equipamento, limpeza e segurança do seu sector.

OFICIAL ELETRICISTA: Executa serviços de alta e baixa tensão, montagem de equipamentos industriais, eléctricos e electrónicos, conservação e reparação de motores. É responsável pela correcta utilização do equipamento, limpeza e segurança do seu sector.

PRÉ-OFICIAL ELECTRICISTA: É o profissional que coadjuva o «Oficial Electricista» nas suas funções.

AGENTES TÉCINCOS AGRÍCOLAS

AGENTE TÉCNICO AGRÍCOLA PARA APOIO À PRODUÇÃO AGRÍCOLA: Tem por função coadjuvar o Chefe dos Serviços de Apoio à Produção Agrícola no desempenho das suas atribuições e designadamente dar execução aos trabalhos dos respectivos serviços que lhe forem confiados e auxiliar e acompanhar todos os demais trabalhos dos mesmos Serviços, providenciar pela preparação de todos os meios necessários à boa execução dos referidos trabalhos, incluindo pessoal, materiais e outros, conduzir os trabalhos segundo as normas que lhe foram estabelecidas para o efeito e proceder ao registo metódico de todos os elementos

inerentes. Compete-lhe ainda zelar pelo bom 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 especificadamente lhe cabe desempenhar, uma acção supletiva das outras secções dos Serviços, correspondentes à sua, em tudo o que for necessário.

AGENTE TÉCNICO 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 respectivos Serviços que lhe forem confiados e auxiliar e acompanhar todos os demais trabalhos dos mesmos Serviços, providenciar pela preparação 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 inerentes. Compete-lhe ainda zelar pelo bom estado das culturas e pela ordem e conservação das instalações, materiais e utensílios que estejam ao 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 acção supletiva das outras secções dos Serviços, correspondentes à sua, em tudo o que for necessário.

ENGENHEIROS TÉCNICOS AGRÁRIOS

CHEFE DOS SERVIÇOS DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÍCOLA: Tem por funções promover e executar, com o pessoal que lhe estiver adstrito, toda a experimentação agrícola a levar a efeito pelos Serviços Agrícolas, visando o aperfeiçoamento e melhoria das condições técnico-económicas das culturas que interessarem à Empresa, competindo-lhe orientar e executar a exploração dos experimentais. Compete-lhe ainda prestar informações e dar parecer sobre os assuntos respeitantes aos Serviços a seu cargo, colaborar na elaboração dos planos de trabalho e relatórios dos Serviços e sugerir a realização de outros trabalhos que julgue necessários ao bom cumprimento das suas atribuições. Compete-lhe também exercer as funções de Agente de Extensão Agrícola na zona que, para o efeito, lhe for atribuída. Compete-lhe, finalmente, além da missão que especificadamente lhe cabe desempenhar, uma acção supletiva das outras secções dos Serviços, em tudo o que for necessário.

CHEFE DOS SERVIÇOS DE APOIO À REPRODUÇÃO AGRÍCOLA: Tem por funções promover e animar toda a vulgarização necessária à completa eficiência dos Serviços Agrícolas, bem como a assistência técnica aos Cultivadores, assegurando assim, com o pessoal que lhe estiver adstrito, entre uns e outros, as relações técnicas e de aprovisionamento da matéria-prima, designadamente através de demonstrações no campo, visitas e palestras, realização de cursos de formação profissional, execução de concursos e outros meios similares de fomento da produção da matéria-prima agrícola, inscrições de Cultutivadores, fornecimentos de sementes, adubos e outros meios de produção, distribuição dos subprodutos de interesse agrícola e coordenação da documentação e estatística dos elementos relacionados com os referidos fornecimentos. Compete-lhe ainda prestar informações e dar parecer sobre os assuntos respeitantes aos serviços a seu cargo, colaborar na elaboração dos planos de trabalho e relatórios dos Serviços e sugerir a realização de outros trabalhos que julgue necessários ao bom cumprimento das suas atribuições. Compete-lhe também exercer as funções de Agente de Extenção Agrícola na zona que, para o efeito, lhe for atribuída. Compete-lhe, finalmente, além da missão que especificamente lhe cabe desempenhar, uma acção supletiva das outras secções dos Serviços, em tudo o que for necessário.

DISPOSIÇÃO GERAL

Sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança e higiene do trabalho, todo o trabalhador é responsável pela correcta 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.

EM TEMPO: — Por acordo das partes, foi esta categoria profissional suprimida, sendo as suas funções absorvidas simultâneamente por fogueiros e operador do tratamento de águas.

ANEXO III

CONDIÇÕES ESPECÍFICAS

PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDA

(TRABALHADORES AÇUCAREIROS E ALCOOLEIROS)

ADMISSÃO:

Só poderá ser admitido como trabalhador *efectivo* da Empresa o candidato que satisfaça as seguintes condições:

1) Idade constante da lei em vigor;
2) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
3) Ser submetido a testes psico-técnicos ou outros consoante o posto de trabalho a ocupar;
4) Ser aprovado em exames médicos a cargo da empresa;
5) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria e o vencimento respectivo constante dos Anexos IV e V deste Acordo.

PROMOÇÕES AUTOMÁTICAS:

1) Após a permanência (num total de oito meses para o açúcar e dez meses para o álcool) na categoria de estagiário, o trabalhador ascenderá à categoria para que esteve praticando com o vencimento fixo, conforme conta do Anexo V.

1 a) Na laboração de ramas conta para um total de oito meses referido no número anterior;

2) Para o efeito do estágio, nos termos anteriormente definidos, qualquer fracção de tempo, em períodos de laboração não inferior a 15 dias contará com um mês de laboração;
3) Os casos de não concretização da promoção, por negativa da entidade patronal serão analisados individualmente pelo Sindicato.

TRABALHADORES FOGUEIROS

1. As categorias profissionais abrangidas por este Acordo Colectivo de Trabalho serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de geradores de vapor aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30.4.1976.
2. É vedado à entidade patronal atribuir categorias inferiores às estabelecidas neste A.C.T.V...
3. Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento de Fogueiro para a condução de geradores de vapor.
4. Só podem ser admitidos na profissão, como ajudante de fogueiro, indivíduos com mais de 18 anos e que possuam as condições físicas necessárias para o exercício da mesma.

QUADRO DE DENSIDADE:

1. Como a empresa tem dois fogueiros de 1.ª classe or turno, existirá pelo menos um fogueiro classificado como fogueiro-chefe de turno.
2. Como a empresa tem mais de quatro fogueiros de 1.ª classe, existirá um encarregado-fogueiro.

PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS

I — (SECÇÃO METALÚRGICOS)

APRENDIZAGEM:
1. São admitidos como aprendizes os jovens com a idade constante da lei que ingressem em profissão onde existem 3 escalões de oficiais.
2. Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.
3. Quando, durante o período de aprendizagem, na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.
4. Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem.

DURAÇÃO DA APRENDIZAGEM:

O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediato superior, desde que permaneça um mínimo de oito meses como aprendiz e que tenha revelado condições para a promoção.

ANTIGUIDADE DOS APRENDIZES:

1. O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade como aprendiz, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.
2. Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado, a seu pedido, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

PROMOÇÃO DOS APRENDIZES:

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

TIROCÍNIO:

1. A idade mínima de admissão de praticantes é a constante da lei.
2. São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.
3. A empresa designará um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as conclusões estipuladas na cláusula «Aprendizagem».

DURAÇÃO DO TIROCÍNIO:

1. O período máximo de tirocínio dos praticantes será de 3 anos.
2. O período de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade como praticante, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.
3. Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado, a seu pedido, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.
4. Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

Quadros de densidade:
1. Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalo-mecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

N.º de trabalhadores	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	1	-	-	-
2	1	-	1	-
3	1	1	-	1
4	1	1	1	1
5	1	2	2	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

2. Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidos para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número das unidades.

3. O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4. As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Admissão de serventes:

A idade mínima de admissão de serventes é a constante da lei.

II — (SECÇÃO DE CONSTRUÇÃO)

ADMISSÃO:

1. Nas categorias de profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

1.1. — 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para categoria de auxiliar menor;

1.2. — 16 anos para todas as outras categorias.

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

APRENDIZAGEM:

1. Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano.

2. Contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

SERVENTES:

1. Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada, desde que a empresa necessite e concorde.

2. Caso o exame não seja fixado nos 30 dia subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartidaria constituída por um representante da entidade patronal, um representante do Sindicato e um representante da Secretaria do Ministério do Trabalho, que promoverá o respectivo exame.

3. Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à Comissão Tripartidária novo exame.

PROFISSÃO DA CONSTRUÇÃO CIVIL COM APRENDIZAGEM:

Haverá aprendizagem nas categorias seguintes:

1. Carpinteiro
2. Pedreiro
3. Pintor

PRATICANTES:

1. Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2. Os praticantes não poderão permanecer mais do que um ano nessa categoria, findo o qual serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior.

Densidades:

1. Em qualquer categoria profissional o número de praticantes e aprendizes considerados globalmente não será superior ao dos operários especializados.

2. QUADRO DE DENSIDADES:

Categorias profissionais

N.º de trabalhadores	1.º Of.	2.º Of.	Apr.	Aux. menor	Servent.
1	1	-	-	-	-
2	1	-	-	-	1
3	1	1	-	-	1
4	1	1	-	1	1
5	2	1	-	-	2
6	2	1	-	1	2
7	2	1	1	-	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	-	4
10	2	2	1	1	4

TRABALHDORES DOS TRANSPORTES

I — CONDIÇÕES ESPECÍFICAS:

1. Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as condições gerais:

1.1. Terem idade não inferior a 18 anos;

1.2. Possuirem carta de condução profissional.

II — LIVRETE DE TRABALHO:

1. Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

1.1. Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

1.2. Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2. Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no Sindicato.

3. O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de 15 minutos.

4. Os encargos com a aquisição, bem como requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal.

TRABALHADORES ELECTRICISTAS

1. PRINCÍPIO GERAL:

1.1. Nas categorias profissionais inferiores a Oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a Ajudantes:

— após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos;

— após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

— em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar oito meses depois de o trabalhador ultrapassar oito meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a Pré-Oficiais;

c) os pré-Oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a Oficiais.

1.2. a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial

de electrividade ou de montador electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º Grau de torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso Mecânico Electricista ou Rádio-Montador da Escola Militar de Electro-Mecânica terão, no mínimo, a categoria de Pré-Oficial 2.º Período.

b) Os trabalhadores Electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de Pré-Oficial de 1.º Período.

2. QUADRO DE DENSIDADES:

Para os trabalhadores Electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de Oficiais e Pré-Oficiais;

b) O número de Pré-Oficiais e Ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de Oficiais;

c) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá que ser qualificado no mínimo como Oficial;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais Oficiais Electricistas tem que haver pelo menos um classificado como Oficial Principal.

3. DEONTOLOGIA PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES ELECTRICISTAS:

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

3.2. Sempre que no exercício da Profissão o Trabalhador Electricista no desempenho das suas funções corra riscos de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

PROFISSIONAIS TÉCNICOS AGRÍCOLAS

Definição e habilitações:

1. Agente Técnico Agrícola: É o trabalhador técnico devidamente reconhecido pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas.

2. Habilitações: Curso Complementar de Agricultura ou equiparado que corresponde à designação do Agente Técnico Agrícola.

3. Condições especiais de admissão:

— Idade mínima de 18 anos.

4. Enquadramento profissional:

— Na SINAGA, o enquadramento profissional situa-se no nível 05 (zero cinco), a que corresponde a designação de Técnico Auxiliar de Agricultura.

5. Recrutamento dos profissionais Agentes Técnicos Agrícolas:

— É feito entre diplomas com estágio completo.

— Para efeitos de admissão destes profissionais a SINAGA contactará previamente o Sindicato.

6. Aos Agentes Técnicos Agrícolas compete realizar os serviços específicos da sua Classe e que constam de descrição própria apensa a este ACT, da autoria e competência da entidade patronal através do Director dos Serviços Agrícola e que mereceu a nossa competência.

7. DENSIDADE:

— O número de profissionais desta categoria, ao serviço da SINAGA, é da inteira responsabilidade da entidade patronal.

8. DEONTOLOGIA PROFISSIONAL:

1. Aos Agentes Técnicos Agrícolas compete realizar os serviços específicos da sua categoria e que constam da descrição própria apensa a este ACT, da autoria e competência da entidade patronal através do Director dos Serviços Agrícolas e que mereceu a nossa concordância.

2. Toda a restante matéria regulamentar de trabalho na empresa está aposta no ACT e que certamente merecerá a nossa concordância depois de discutida e aprovada.

ENGENHEIROS TÉCNICOS AGRÁRIOS

I. Habilitações:

Os Chefes dos Serviços de Apoio à Produção Agrícola, da Experimentação Agrícola e outros que venham a ser criados nos Serviços Agrícolas da Empresa, são profissionais diplomados com o curso de Engenheiro Técnico Agrário, estando inseridos no presente Acordo Vertical no nível 04 (zero quatro).

II — COMPOSIÇÃO DE QUADROS:

O número de profissionais desta categoria será de acordo com o número de secções existentes ou a criar na empresa, de acordo com as suas necessidades.

III — DEONTOLOGIA:

Aos Engenheiros Técnicos Agrários compete realizar os serviços específicos da sua categoria e que constam da descrição de funções apensa a este ACT.

Toda a restante matéria que regula o trabalho na empresa está descrita no ACT, merecendo a nossa concordância depois de discutida e aprovada.

ANEXO IV

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES E CATEGORIAS ABRANGIDAS PELO PRESENTE ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO

04	— Chefe dos Serviços de Apoio à Produção Agrícola	Sind.Eng.Téc.Agr.
	— Chefe dos Serviços de Experimentação Agrícola	Sind.Eng.Téc.Agr.
05	— Chefe dos Serviços de Manutenção da Fábrica de Açúcar	Sind.Transformad.
	— Técnico Auxiliar para Apoio à Produção Agrícola	Sind.Ag.Téc.Agr.
	— Técnico Auxiliar para Experimentação Agrícola	Sind.Ag.Téc.Agr.
	— Chefe dos Serviços de Manutenção da Fábrica de Álcool	Sind.Transformad.
	— Chefe da Oficina Metalo-Mecânica da Fábrica de Açúcar	Sind.Transformad.
06	— Instrumentista de 1.ª	Sind.Transformad.
	— Mecânico-Chefe	Sind.Motoristas
	— Encarregado-Geral da Depuração de Sucos	Sind.Alim./Bebidas
	— Encarregado-Geral da Cristalização	Sind.Ali./Bebidas
07	— Técnico do Laboratório de Controle	Sind.Alim./Bebidas
	— Encarregado de Serviço de Apoio da Fábrica	Sind.Alim./Bebidas
	— Analista de 1.ª	Sind.Alim./Bebidas
	— Encarregado da Depuração de Sucos	Sind.Alim./Bebidas
	— Encarregado da Cristalização	Sind.Alim./Bebidas
	— Chefe de Turno de Piquete (Oficina)	Sind.Transformad.
	— Encarregado-Carpinteiro	Sind.Transformad.
	— Instrumentista de 2.ª	Sind.Transformad.
	— Encarregado-Fogueiro	Sind.Fogueiros

	— Encarregado de Fabrico da Fábrica de Álcool	Sind.Alim./Bebidas
	— Chefe de Turno da Fábrica de Álcool	Sind.Alim./Bebidas
08	— 1.º Oficial Serralheiro	Sind.Transformad.
	— 1.º Oficial Torneiro	Sind.Transformad.
	— Oficial Principal Electricista	Sind.Electricistas
	— Motorista-Chefe	Sind.Motoristas
	— Agueiro-Chefe	Sind.Motoristas
	— Fogueiro-Chefe de Turno	Sind.Fogueiros
	— Balanceiro da Báscula de Entrada	Sind.Alim./Bebidas
	— Centrifugador-Chefe	Sind.Alim./Bebidas
	— Analista de 2.ª	Sind.Alim./Bebidas
	— Chefe de Armazém do Açúcar	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudante de Encarregado da Depuração de Sucos	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Laboratório da Beterraba	Sind.Alim./Bebidas
	— Cozedor de Açúcar	Sind.Alim./Bebidas
	— Chefe de Turno da Centrifugação	Sind.Alim./Bebidas
	— Alcooleiro-Destilador	Sind.Alim./Bebidas
	— Agente de Extensão Agrícola	Sind.Alim./Bebidas
09	— Operador do Turbo-Alternador	Sind.Transf./Elect.
	— Operador do Forno de Cal	Sind.Transf./Al.Beb.
	— Oficial-Electricista	Sind.Electricistas
	— 1.º Oficial Soldador	Sind.Transformad.
	— 1.º Oficial Pedreiro	Sind.Transformad.
	— 1.º Oficial Canalizador	Sind.Transformad.
	— 2.º Oficial Serralheiro	Sind.Transformad.
	— 2.º Oficial Torneiro	Sind.Transformad.
	— Fogueiro A	Sind.Fogueiros
	— Motorista	Sind.Motoristas
	— Fogueiro B	Sind.Fogueiros
	— Maquinista	Sind.Transf./Al.Beb
	— 1.º Oficial Fundidor	Sind.Transformad.
10	— 1.º Oficial Carpinteiro	Sind.Transformad.
	— 1.º Oficial Pintor	Sind.Transformad.
	— Operador de Difusão	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudantes do Chefe de Armazém de Açúcar	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudante do Chefe de Armazém de Açúcar	Sind.Alim./Bebidas
	— Alcooleiro-Enchedor de Álcool	Sind.Alim./Bebidas
	— Alcooleiro-Preparador	Sind.Alim./Bebidas
10	— Alcooleiro-Centrifugador	Sind.Alim./Bebidas
	— Capataz Agrícola	Sind.Alim./Bebidas
	— Preparador de Mosto da Fábrica de Álcool	Sind.Alim./Bebidas
	— Centrifugador	Sind.Alim./Bebidas
	— Fiel de Armazém de Polpa	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Secador de Polpa	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador da Carbonatação	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador da Evaporação	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador da Descarga Automática	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Polarímetro (Lab.Beterraba)	Sind.Alim./Bebidas
11	— Preparador do Laboratório de Controle	Sind.Alim./Bebidas
	— Porteiro	Sind.Alim./Bebidas
	— Verificador de taras	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador das Máquinas de Empacotamento	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador dos Malaxadores	Sind.Alim./Bebidas
	—Fiel de Armazém de 1.ª	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Corta-Raízes	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador de Separação de Terra	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador Polivalente da Fábrica de Álcool	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudante de Balanceiro	Sind.Alim./Bebidas
	— Tractorista Agrícola	Sind.Alim./Bebidas
	— 2.º Oficial Pedreiro	Sind.Transformad.
	— 2.º Oficial Soldador	Sind.Transformad.
11	— 2.º Oficial Canalizador	Sind.Transformad.
	— 2.º Oficial Carpinteiro	Sind.Tranformad.
	— 3.º Oficial Torneiro	Sind.Tranformad.
	— 3.º Oficial Serralheiro	Sind.Tranformad.
	— Malhante	Sind. Tranformad.
	— Ajudante de Fogueiro (c/mais de 3 anos)	Sind.Fogueiros
	— Operador do Lavador da Beterraba	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador dos Filtros-Vácuo	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador dos Filtros G.P.	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Transporte Hidráulico	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Filtro-Prensa	Sind.Alim./Bebidas
	— Vigilante de Máquinas a Vapor	Sind.Alim./Bebidas
12	— Fiscal da Expedição de Polpa	Sind.Alim./Bebidas
	— Vigilante de Apoio ao Fabrico	Sind.Alim./Bebidas
	— Servente do Depósito de Açúcar	Sind.Alim./Bebidas
	— Fiel de Armazém de 2.º	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador de Defecação	Sind.Alim./Bebidas
	— Empregado do Serviço Externo	Sind.Alim./Bebidas
	— Trabalhadores Agrícolas Qualificados	Sind.Alim./Bebidas
	— Cantoneiro	Sind./Alim./Bebidas
	— Pesador de Açúcar	Sind./Alim./Bebidas
	— 3.º Oficial Soldador	Sind.Transformad.
12	— Ajudante de Fogueiro (3.º ano)	Sind.Fogueiros
	— Auxiliar de Armazém	Sind.Alim./Bebidas
	— Ensacador ou Transportador de Sacos	Sind.Alim/Bebidas
	— Engraxador-Lubrificador	Sind.Alim./Bebidas
	— Contador de Sacos	Sind.Alim./Bebidas
	— Agueiro	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador do Tratamento de Águas	Sind.Alim./Bebidas
	— Guardas	Sind.Alim./Bebidas
13	— Operário de Apoio ao Fabrico	Sind.Alim./Bebidas
	— Refundidor de Ramas	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudante de Oficina	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudante de Oficina	Sind.Tranformad.
	— Caiador	Sind.Transformad.
	— Ferramenteiro	Sind.Transformad.
	— Ajudante de Pedreiro	Sind.Transformad.
	— Ajudante de Carpinteiro	Sind.Transformad.
	— Ajudante de Motorista	Sind.Motoristas
	— Ajudante de Fogueiro (2 a 3 anos)	Sind.Fogueiros
	— Pré-Oficial Electricista	Sind.Electricista
	— Ferreiro	Sind.Transformad.
	— Vigilante do Refeitório	Sind.Alim./Bebidas
	— Operador da Rape	Sind.Alim./Bebidas
14	— Vigilante de Bombas	Sind.Alim./Bebidas
	— Pesador de Amostras (Operador dos Baldes)	Sind.Alim./Bebidas
	— Amostrador do Laboratório do Controle	Sind.Alim./Bebidas
	— Colhedor de Amostras de Beterraba	Sind.Alim./Bebidas
	— Servente de Armazém de Polpa	Sind.Alim./Bebidas
14	— Ajudante de Agueiro	Sind.Alim./Bebidas
	— Servente de Empacotamento	Sind.Alim./Bebidas
	— Pessoal Feminino de Limpezas	Sind.Alim./Bebidas
	— Vigilante do Tratamento de Águas	Sind.Alim./Bebidas
	— Ajudante de Fogueiro (1.º ano)	Sind.Fogueiros
	— Guarda de Vestiário	Sind.Alim./Bebidas
15	— Guarda de Lavabos	Sind.Alim./Bebidas
	— Estafetas	Sind.Alim./Bebidas
	— Vigilante do Elevador da Alimentação do Corta-Raízes	Sind.Alim./Bebidas
16	— Servente de Apoio Geral	Sind.Alim./Bebidas
	— Servente de Pedreiro	Sind.Transformad.
	— Servente de Carpinteiro	Sind.Transformad.
	— Servente de Oficina	Sind.Transformad.

ANEXO V
TABELA DE REMUNERAÇÃO

NÍVEIS	REMUNERAÇÕES
01	—
02	—
03	—
04	15.000$00
05	12.000$00
06	11.500$00
07	10.750$00
08	10.000$00
09	9.250$00
10	8.500$00
11	7.750$00
12	7.000$00
13	6.500$00
14	6.000$00
15/16	5.700$00

ANEXO VI
ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

Integração nos níveis de qualificação estabelecidos para todas as convenções de trabalho pelo Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

NÍVEL 2 — QUADROS MÉDIOS

2.2. — Técnicos da produção e outros

— Chefe de Serviços de Apoio à Produção Agrícola
— Chefe de Serviços da Experimentacão Agrícola

NÍVEL 3 — ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA

— Agente Técnico Agrícola para apoio à produção agrícola
— Agente Técnico Agrícola para apoio à experimentação agrícola
— Chefe dos Serviços de Manutenção
— Encarregado Geral da Cristalização
— Encarregado Geral da Depuração de Sucos
— Encarregado da Cristalização
— Encarregado da Depuração de Sucos
— Encarregado Electricista
— Encarregado Fogueiro
— Encarregado Carpinteiro
— Encarregado Pedreiro
— Encarregado do Fabrico da Fábrica de Álcool
— Encarregado do Serviço de Apoio da Fábrica de Álcool
— Chefe de Oficina Metalomecânica da Fábrica de Açúcar
— Mecânico-Chefe
— Fogueiro-Chefe de Turno
— Centrifugador-Chefe
— Motorista-Chefe
— Chefe de Turno de Piquete (Oficina)
— Chefe de Turno de Centrifugação
— Chefe de Armazém de Açúcar
— Chefe de Turno da Fábrica de Álcool
— Técnico de Laboratório de Controle

NÍVEL 4 — PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

4.1. Administrativos, comércio e outros

— Instrumentista
— Agente de Extensão Agrícola

4.2. Produção

— Analista
— Cozedor de Açúcar
— Ajudante de Encerramento da Depuração de Sucos
— Alcooleiro Destilador
— Operador do Forno de Cal
— Oficial Principal Electricista

NÍVEL 5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.3. Produção

— Agueiros-Chefe
— Operador polivalente da Fábrica de Álcool
— Apontador
— Balanceiro da Báscula da Entrada
— Canalizador
— Carpinteiro
— Operador do Turbo-Alternador
— Electricista Oficial
— Ferreiro
— Fogueiro
— Fundidor
— Operador de Polarímetro (Laboratório da Beterraba)
— Alcooleiro Preparador
— Alcooleiro Enchedor
— Operador de Carbonatação
— Centrifugador
— Operador de Descarga Automática
— Operador de Difusor
— Operador de Evaporação
— Operador do Secador de Polpa
— Pedreiro
— Pintor
— Preparador do Laboratório de Controle
— Serralheiro
— Soldador
— Ajudante de Depósito de Açúcar

NÍVEL 5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS (Continuação)

5.3. Produção

— Preparador de Mosto
— Torneiro

5.4. Outros

— Capataz Agrícola
— Fiel de Armazém
— Tractorista Agrícola
— Motorista (pesados e ligeiros)

NÍVEL 6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS

6.1. Administrativos, comércio e outros

Ajudante de Motorista
— Empregado de Serviço Externo
— Trabalhador Agrícola Qualificado
— Cantoneiro

6.2. Produção

— Ajudante de Balanceiro (Entrada)
— Fiel de Armazém de Polpa
— Agueiro
— Caiador
— Engraxador lubrificador
— Ferramenteiro
— Fiscal de Expedição de Polpa
— Malhante
— Operador do Corta-Raízes
— Operador do Filtro-Prensa
— Operador de Filtro Vácuo e G.P.
— Operador do Lavador de Beterraba
— Operador de Malaxador
— Operador de Máquina de Empacotamento
— Operador de Separação de Terra
— Operador da Rape
— Operador da Defecação
— Pesador de Açúcar
— Refundidor de Ramas
— Verificador de Taras (Laboratório Automático)
— Amostrador do Laboratório de Controle
— Colhedor de amostras
— Ensacador ou Transportador de Sacos
— Operador do Transporte Hidráulico
— Pesador de amostras (Operador de Baldes)
— Vigilante de Bombas
— Vigilante de Tratamento de Águas
— Ajudante de Carpinteiro
— Ajudante de Pedreiro
— Vigilante do Elevador de Alimentação do Corta-Raízes
— Ajudante de Fogueiro
— Pré-Oficial Electricista

NÍVEL 7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS
7.1. Administrativos, comércio e outros
— Porteiro
— Auxiliar de Armazém
— Pessoal Feminino de Limpezas
— Ajudante de Oficina
— Guarda
— Guarda de Vestiários
— Vigilante de Refeitório
— Guarda de lavabos
7.2. Produção
— Vigilante de Apoio ao Fabrico
— Operário de Apoio ao Fabrico (Não qualificado)
— Ajudante de Agueiros

ESTÁGIO E APRENDIZAGEM

NÍVEL A.3 e A.4 — PRATICANTES E APRENDIZES
— Estagiário (Praticante e Aprendiz)

DECLARAÇÃO DE VOTO

O Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas ao assinar o presente Enquadramento dos Níveis de Qualificação para a SINAGA, por considerar diminuidos os seus associados nos seus legítimos direitos, reserva para si o direito de no futuro rever em bases legais tal situação, que em sua opinião se deveriam situar no nível 2

O Sindicato outorgante assina apenas tendo em atenção não prejudicar os restantes trabalhadores da Empresa, dada a urgência em se depositar o ACT negociado.

Pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas,

Gualberto João Dias Cabral Coutinho

Depositado em 13 de Dezembro de 1978, a fl. 2 do livro n.º 1, com o n.º 14, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo de adesão entre a Sinaga — Sociedade de Indústrias Agrícolas Açoreanas, SARL e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-distrito de Ponta Delgada

ACTA DE ADESÃO

Aos vinte e oito dias do mês de Setembro de mil novecentos setenta e oito, pelas dezasseis horas, reuniram-se na sede do Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas de Ponta Delgada, sita à Rua Doutor Caetano de Andrade número dezoito, desta cidade, os representantes da Administração da SINAGA — Senhores Engenheiro José Jacinto Vasconcelos Raposo e Doutor Victor Guerreiro Evaristo — e os do Sindicato supra referido — Senhores Manuel António Amaral Machado e Gilberto Manuel de Melo — estando todos devidamente credenciados. Presente também, por indicação do Sindicato e com a concordância da Administração da SINAGA, o Delegado Sindical na Empresa Senhor Eduardo Ernesto Barbosa Franco de Medeiros.

Após terem sido discutidas as propostas sindicais acordaram as partes no seguinte:

PRIMEIRO: O Sindicato outorgante adere ao Acordo Colectivo de Trabalho, já negociado para os restantes trabalhadores da Empresa, com excepção das cláusulas 12.ª (Décima segunda), 13.ª (Décima terceira, 14.ª (Décima quarta), 18.ª (Décima oitava), 20.ª (Vigésima), 23.ª (Vigésima terceira), 25.ª (Vigésima quinta), 37.ª (Trigésima sétima), 64.ª (Sexagésima quarta) e números 1 (um) e 3 (três) da cláusula 73.ª (Septuagésima terceira), cujas matérias constarão das condições específicas para os profissionais de escritório, descritas no Anexo I (um) a esta Acta.

SEGUNDO: O número 1 (um) da cláusula 55.ª (Quinquagésima quinta) passará a ter a seguinte redacção:

«Considera-se retribuição mensal e remuneração base a que se refere o Anexo II (dois) da presente Acta de Adesão acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 62.ª (Sexagésima segunda) do Acordo Colectivo de Trabalho de que esta Acta faz parte integrante».

TERCEIRO: A definição de funções das categorias profissionais previstas no Anexo II (dois) desta Acta de Adesão são as constantes do Anexo I (um) do Contrato Colectivo de Trabalho em vigor para os profissionais de escritório, publicado no Boletim do Ministério do Trabalho número 1 (um) de oito de Janeiro de mil novecentos setenta e sete.

QUARTO: Para cumprimento do previsto no artigo 11.º (Décimo primeiro), «in fine» — do Decreto-lei 121/78 estrutura dos níveis de qualificação — veja-se o Anexo III (três) a esta Acta.

QUINTO: Embora juridicamente nada obrigue a Administração da Empresa a cumprir o acordado nesta Acta antes da sua publicação, entende, porém, dar tratamento uniforme a todos os seus trabalhadores.

Assim, acordam as partes em iniciar o pagamento das diuturnidades e de metade do aumento das tabelas salariais em 31 (trinta e um) de Outubro com efeitos retroactivos imediatos a 1 (um) de Agosto de mil novecentos setenta e oito.

Por ser esta a vontade expressa de ambas as partes outorgantes, foi lavrada a presente Acta que vai ser assinada por todos os presentes, bem como os Anexos referidos que fazem parte integrante da mesma.

Ponta Delgada, 25 de Outubro de 1978.

Pela SINAGA — Soc. de Indústrias Agrícolas Açorianas, SARL,

José Jacinto Vasconcelos Raposo

Victor Guerreiro Evaristo

Pelo Sindicato dos Prof. de Escritórios e Vendas de P.Delgada

Manuel António Amaral Machado

ANEXO I
CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PARA OS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

1. — CONDIÇÕES DE ADMISSÃO:

1.1 São condições mínimas de admissão a idade de 14

anos e as habilitações do ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

1.2 Para os trabalhadores de escritório, com excepção dos cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros e paquetes, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais.

2. — APRENDIZAGEM E ESTÁGIO:

2.1 Dos profissionais de escritório consideram-se aprendizes os paquetes; consideram-se estagiários estes e os dactilógrafos.

2.2 Os paquetes farão a sua aprendizagem num período máximo de quatro anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir do dia em que perfaçam 18 anos de idade.

2.3 Os estagiários e dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de quatro anos, considerando o que abaixo se refere quanto ao acesso obrigatório.

3. — CATEGORIAS PROFISSIONAIS E SUAS FUNÇÕES:

3.1 Os profissionais de escritório serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais referidas e descritas no Anexo I do Contrato Colectivo de Trabalho em vigor para o sector.

3.2 A categoria profissional de um trabalhador estabelece-se em conformidade com as definições constantes do referido Anexo, em função das tarefas que executa e a sua natureza, não constituindo motivo de exclusão de certa categoria profissional o facto de algum trabalhador não desempenhar algumas das tarefas enunciadas na definição desta última categoria.

4. — ACESSO OBRIGATÓRIO:

4.1. Consideram-se categorias de acesso obrigatório as de paquete, estagiários, dactilógrafos, segundos-escriturários e terceiros-escriturários, nas condições enuncidas nos número seguintes.

4.2. Os paquetes terão acesso automaticamente e contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

4.3. Os estagiários, logo que completem quatro anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

4.4. Os dactilógrafos, logo que completem quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade, ingressarão no quadro dos estagiários, sem prejuízo de continuarem ao seu serviço próprio, desde que possuam as habilitações literárias referidas nas condições de admissão.

4.5. Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários terão automaticamente acesso a primeiros-escriturários e segundos-escriturários, respectivamente, logo que completem oito anos de serviço na categoria.

4.6. Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, desde o momento que completem as correspondentes habilitações literárias legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que expressamente e por escrito declarem que desejam manter-se na categoria que possuiam.

5. — DENSIDADES DOS QUADROS:

5.1. O número de profissionais classificados como chefe de secção ou categoria superior não poderá ser inferior a 10% do número de profissionais de escritório.

5.2. Os restantes profissionais terão o regime de densidades fixados nos quadros seguintes:

I

ESCRITURÁRIOS

Número de escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	–	–	–	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	–	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

II

COBRADORES E CONTÍNUOS

Número de profissionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª classe	–	–	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

5.3. Em referência aos quadros referidos no número anterior, havendo mais de dez profissionais observar-se-ão, quanto aos que excederem este número, as proporções mínimas fixadas nos mesmos.

5.4. As densidades no quadro destes profissionais implicarão as respectivas classificações.

5.5. O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

5.6. O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários.

6. — HORÁRIO E DURAÇÃO DO TRABALHO

6.1. O trabalho não poderá, excepto nos casos dos números seguintes, começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

6.2. Os profissionais em regime livre, que só poderão ter a categoria de guarda-livros, terão de figurar no quadro do pessoal e poderão trabalhar fora dos limites horários definidos no número anterior, mediante autorização a ser concedida, com a devida fundamentação, pela competente autoridade oficial em assuntos do Trabalho.

6.3. Em caso de absoluta e comprovada necessidade, que justifique contrariar-se o sistema actualmente praticado, os contínuos poderão ter horário de duração superior em meia hora diária ao previsto no regime da duração do trabalho.

6.5. Os períodos normais de trabalho serão de trinta e nove horas semanais.

6.6. Caso se verifique acordo ente a SINAGA e os trabalhadores interessados poderá vir a ser praticado, sectorialmente, horário do tipo flexível, sem prejuízo do que já vem a ser concedido quanto ao encerramento ao Sábado.

7. — ABONO PARA FALHAS:

As categorias de Tesoureiro e Caixa de Serviços Financeiros terão um abono para falhas, mensal, de valor correspondente a 10% sobre o respectivo vencimento base.

8. — FÉRIAS:

8.1. A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa e deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

8.2. O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço.

O período das férias não gozado será iniciado em data a estabelecer, nos termos do número anterior, com alargamento da data limite para 31 de Dezembro.

ANEXO II

TABELA DE REMUNERAÇÕES, POR CATEGORIAS PROFISSIONAIS, PARA EFEITOS DO ESTIPULADO NO ART.º 11.º-1 DO DECRETO-LEI N.º 121/78, DE 2 DE JUNHO

CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
Director de Serviços	17.500$00 (b)
Chefe de Serviços	15.000$00
Chefe de Secção	12.000$00
Caixa de Serviços Financeiros (a)	10.750$00
Primeiro Escriturário	10.750$00
Segundo Escriturário	10.000$00
Terceiro Escriturário	9.250$00
Apontador	8.500$00
Telefonista	7.750$00
Contínuo/Cobrador	7.750$00
Contínuo	7.000$00

NOTA (a) — Com direito a mais 10% sobre este vencimento, como «abono para falhas, nos termos do» previsto no número 7 do Anexo I constante desta Acta de Adesão.

b) — Esta remuneração será revista logo que o respectivo titular do cargo se apresente ao serviço e será estabelecida por acordo entre a Administração e o referido titular, tal como sucedeu com os Quadros da empresa.

ANEXO III

ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

Integração dos profissionais de escritório nos níveis de qualificação estabelecidos para todas as convenções colectivas de trabalho pelo Decreto-lei n.º 121/78

NÍVEL 1 — QUADROS SUPERIORES
Director de Serviços
NÍVEL 2 — QUADROS MÉDIOS
2.1. Técnicos Administrativos
Chefe de Serviços
NÍVEL 3 — ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES, MESTRES E CHEFES DE EQUIPA
Chefe de Secção
NÍVEL 4 — PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS
4.1. Administrativos, comércio e outros
Escriturário (a)
NÍVEL 5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS
5.1. Administrativos
Caixa de Serviços Financeiros
Escriturário (a)
5.3. Produção
Apontador
NÍVEL 6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS
6.1. Administrativos, comércio e outros
Telefonista
Contínuo/Cobrador
NÍVEL 7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS
7.1. Administrativos, comércio e outros
Contínuo

NOTA (a) — Existe nos dois níveis.

Depositado em 13 de Dezembro de 1978, a fl. 2 do livro n.º 1, com o n.º 15, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores, Palácio da Conceição, Ponta Delgada, S. Miguel, Açores.»

ASSINATURAS

As duas séries	Ano	1000$	Semestre	.....	553$
A 1.ª série	-	600$	-	.....	350$
A 2.ª série	-	600$	-	.....	350$

Suplementos — preço por página, 1$50
Preço avulso — por página, 1$50
A estes valores acrescem os portes de correio

«O preço dos anúncios é de 10$ a linha, acrescido do respectivo Imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores.»

Composição, Montagem e Impressão — IMPRAÇOR — S.A.R.L. — Ponta Delgada