



JORNAL OFICIAL

II SÉRIE — NÚMERO 9

Quinta-feira, 26 de Março de 1981

Suplemento

SUMÁRIO

Índice

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

— ACT para a empresa «Fábrica de Tabaco Micaelense, Ld.»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

Constituição

- Electricistas — Ponta Delgada
- Blocos e Vigas — Ponta Delgada

Regulamentação do Trabalho

Convenções Colectivas de Trabalho

**ACT ENTRE A FÁBRICA DE TABACO MICAELENSE, LDª E OS SINDICATOS
REPRESENTATIVOS DOS SEUS TRABALHADORES**

CAPÍTULO I

(ÂMBITO E VIGÊNCIA DO ACORDO)

Cláusula 1ª

(ÂMBITO)

Este Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) obriga, por um lado, a Fábrica de Tabaco Micaelense, Limitada e, por outro, todos os trabalhadores efectivos que estejam ou venham a estar ao serviço da empresa nos seus diversos sectores laborais, representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2ª

(VIGÊNCIA E DENÚNCIA)

1 — O presente ACT entrará em vigor após a sua publicação no Jornal Oficial da Região, excepto a tabela salarial e demais cláusulas económicas que produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1980.

2 — Manter-se-a em vigor durante vinte e quatro meses, com excepção da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária, cuja vigência será de doze meses, podendo quanto a estas, ser aumentados os respectivos montantes e valores percentuais.

3 — Não pode ser denunciado por qualquer das partes antes de decorridos vinte e dois meses ou dez meses, conforme os casos previstos no número anterior.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a entidade destinatária da proposta, terá de responder nos trinta dias seguintes à recepção daquela, por escrito e fundamentada.

5 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, considerar-se-á aceite a proposta.

CAPÍTULO II

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 3.ª

(DEVERES DA EMPRESA)

A Empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo e as disposições aplicáveis da Legislação do Trabalho;

b) Por parte dos órgãos de gestão instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização, tratamento com correcção para com os trabalhadores às suas ordens. Que qualquer observação ou admoestação seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

d) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;

e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

g) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissional, de segurança e higiene no trabalho;

h) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;

i) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;

j) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora dele, dando-lhes as facilidades constantes da lei;

l) Por a disposição dos representantes dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão de acordo com a lei;

m) Facultar aos representantes dos trabalhadores sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões;

n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo colectivo;

o) Facultar a comissão de trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da empresa necessários ao exercício do controle de gestão;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas

originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais;

q) Dar conhecimento das deliberações tomadas relativamente a qualquer reclamação formulada pelos trabalhadores, por escrito, no prazo de trinta dias, a contar da data em que dela tomou conhecimento;

Cláusula 4.ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente ACT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste ACT e na Lei;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Cumprir e fazerem cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

g) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

h) Realizar o trabalho com a diligência devida;

i) Prestar aos seus companheiros de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados.

Cláusula 5ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

É proibido à empresa:

a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus companheiros;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização da Secretaria Regional do Trabalho;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a utilizá-las em tais circunstâncias;

i) Despedir qualquer trabalhador em contravenção

com o disposto neste acordo colectivo.

Clausula 6.ª

(DIREITO À GREVE)

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve, competindo-lhes definir o âmbito de interesse a defender através dela.

Clausula 7.ª

(CONTROLE DE GESTÃO)

1 — O controle de gestão na empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — O orgânica do controlo de gestão é definida pelos trabalhadores de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

CAPÍTULO III ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Clausula 8.ª

(CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)

1 — Para o preenchimento de vagas ou novos postos de trabalho na empresa, esta só poderá recorrer a admissões do exterior quando não houver de entre os trabalhadores ao seu serviço que possua as qualificações requeridas para o desempenho da função.

Os trabalhadores deverão comunicar, por escrito, ao serviço de pessoal a obtenção de novas habilitações escolares e profissionais.

Tera obrigatoriamente de ser ouvida a comissão de trabalhadores, que se pronunciara no prazo máximo de quinze dias úteis, sobre a existência ou não de trabalhadores da empresa reunindo os requisitos para o desempenho da função.

2 — No caso de recrutamento externo, excepto para a admissão de trabalhadores indistenciados, a empresa obriga-se sempre a consultar o Serviço Nacional de Emprego.

3 — Em caso de igualdade de circunstâncias, dar-se-á prioridade ao que se encontrar em pior situação económico-social, nomeadamente em termos de encargos familiares.

4 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa outro para o trabalhador e outro para enviar pela empresa ao sindicato respectivo no prazo de dez dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo
- b) Categoria profissional
- c) Classe, nível ou grau
- d) Retribuição
- e) Horário de trabalho
- f) Local de trabalho
- g) Condições particulares de trabalho

5 — A falta ou insuficiência de documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, a empresa o onus da prova das condições

do contrato.

6 — No acto de admissão, são fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa, pela secção de pessoal.

Clausula 9.ª

(SUBSTITUIÇÃO EM CASO DE IMPEDIMENTO) PROLONGADO

1 — No caso de impedimento prolongado de prestação de trabalho por parte do trabalhador e permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente a duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — Se, regressado o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela empresa até oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — A retribuição do substituto não pode ser inferior a estabelecida por este acordo colectivo para a categoria profissional do trabalhador substituído.

6 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos, serão considerados como trabalhadores efectivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato a prazo.

Clausula 10.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias.

2 — Será definido no regulamento interno da F.T.M. as categorias profissionais que, pela sua especialidade técnica ou grau de responsabilidade implica um período experimental mais longo que o previsto no nº 1.

3 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que o previsto no número um.

4 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento de recusa.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Clausula 11.ª

(READMISSÕES)

1 — A empresa poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 — Se a empresa readmitir um trabalhador cujo o contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada

a contar no tempo de antiguidade, o período anterior a rescisão.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental, salvo se o trabalhador tiver sido despedido durante o anterior período experimental, por manifesta inaptidão profissional.

Clausula 12.ª

(CATEGORIAS E CLASSES PROFISSIONAIS)

1 — Para o efeito do disposto neste ACT, entende-se por:

a) CATEGORIA PROFISSIONAL — a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes;

b) CLASSE PROFISSIONAL — a classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidões profissionais e dedicação ao serviço, nas categorias e condições constantes no Anexo II.

3 — A classificação, para integração do pessoal nas diversas categorias, será feita pela entidade patronal, após consulta à comissão de trabalhadores e ao chefe da secção em causa, isto quando se verificar a admissão de pessoal especializado para integração no quadro efectivo.

4 — Poderão vir a ser criadas outras categorias profissionais de acordo com a entidade patronal e a comissão de trabalhadores, devendo ser logo estabelecida a retribuição respectiva.

5 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

6 — As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de acordadas, considerar-se-ão parte integrante deste ACT.

Clausula 13.ª

(PROMOÇÃO OU ACESSO)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior à que corresponda um grau de retribuição mais elevado.

Clausula 14.ª

(CRITÉRIO DE PROMOÇÃO)

Com vista à promoção antecipada dos trabalhadores a categoria ou classe superior, será constituída uma comissão de análise que funcionará nos meses de Junho e Dezembro de cada ano.

Esta comissão será constituída pela Comissão de Trabalhadores e pelo Chefe de Serviços ou da Secção dos trabalhadores a avaliar.

A Comissão de Análise, na sua avaliação, observará globalmente as qualidades e aptidões profissionais dos trabalhadores, designadamente a competência e zelo, a produtividade e assiduidade, as habilitações literárias e profissionais e ainda o seu comportamento disciplinar.

Apurados os resultados pela Comissão de Análise, esta

por sua vez, propõe à Administração a promoção dos trabalhadores que reúnem todas as condições necessárias para ascenderem às categorias ou classes superiores, a partir do mês seguinte ao do funcionamento da Comissão de Análise.

Os resultados serão apresentados à Administração sob forma de proposta até aos dias 20 dos meses de Junho e Dezembro.

Clausula 15.ª

(ACESSO OBRIGATORIO)

Sem prejuízo do disposto sobre promoções antecipadas, previstas na clausula anterior, o acesso a classe imediata e obrigatório, consoante o tempo de serviço prestado pelo profissional na mesma categoria, e processa-se da forma seguinte:

— Os aprendizes terão acesso automático a auxiliares ou a ajudantes, logo que completem 4 anos na categoria;

— Os Auxiliares e ajudantes terão acesso automático a profissionais de 3.ª logo que completem 2 anos na categoria;

— Os profissionais de 3.ª terão acesso automático a profissionais de 2.ª logo que completem 5 anos na categoria;

— Os profissionais de 2.ª terão acesso automático a profissionais de 1.ª logo que completem 10 anos na categoria.

Reservam-se destas promoções os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade, carecem de carteira profissional emitida pelos serviços estatais.

Clausula 16.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

1 — A Empresa obriga-se a enviar a Secretaria Regional do Trabalho e aos Sindicatos representativos dos trabalhadores, mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos prazos e termos da legislação em vigor.

2 — Logo após o envio, a empresa afixará, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do respectivo Sindicato.

Clausula 17.ª

(FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

1 — A empresa deve proporcionar o aperfeiçoamento profissional do pessoal ao seu serviço, devendo para tanto:

a) Dar preferência aos que possuam maiores habilitações profissionais adequadas, nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

b) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos de formação profissional ou outros, facilitando a frequência das aulas e preparação para exames;

c) Criar, sempre que possível, estágios e cursos de aperfeiçoamento e reciclagem;

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, subsídios destinados à frequência de

curios de interesse para a empresa e ainda facilidades quanto ao horario de trabalho;

e) O tempo dispendido pelos trabalhadores nos meos de formacao referidos sera, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposicoes deste acordo colectivo sobre a duracao do trabalho.

2 — Quando o trabalhador for subsidiado pela F.T.M. para a sua formacao profissional, devera permanecer ao servico desta por um periodo a estipular no regulamento interno da F.T.M., sem o que esta fiera direito a ser reembolsada das quantias dispendidas a titulo de subsidio, salvo se o trabalhador rescindir o seu contrato com justa causa.

3 — No caso de despedimento do trabalhador com justa causa por parte da entidade patronal, tera esta direito a uma indemnizacao proporcional ao periodo de permanencia obrigatorio em falta na empresa.

CAPITULO IV

PRESTACAO DO TRABALHO

Clausula 18ª

(COMPETENCIA DA EMPRESA)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste ACT e demais normas applicaveis, compete a empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A empresa, sempre que as condicoes de trabalho o justifiquem, devera elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organizacao do trabalho, tendo em consideracao o parecer da comissao de trabalhadores.

Clausula 19ª

(HORARIO DE TRABALHO — DEFINICAO E PRINCIPIO GERAL)

1 — Entende-se por «horario de trabalho» a determinacao das horas do inicio e do termo do periodo normal de trabalho diario, bem assim como dos intervalos de descanso.

2 — Compete a empresa estabelecer os horarios de trabalho, ouvida a comissao de trabalhadores, e na ausencia desta os delegados sindicais.

Clausula 20ª

(PERIODO NORMAL DE TRABALHO)

1 — O periodo normal de trabalho sera o praticado na empresa a data de publicacao deste acordo colectivo.

2 — O periodo de trabalho diario sera interrompido por um intervalo nao inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores nao prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas, salvo se a Secretaria Regional do Trabalho autorizar a reducao ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favoravel aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condicoes particulares de trabalho de certas actividades.

Clausula 21ª

(ISENCAO DE HORARIO DE TRABALHO)

1 — Somente poderao ser isentos de horario de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confianca ou de fiscalizacao e que, por escrito, tenham declarado a sua concordancia.

2 — Os efeitos da isencao de horario de trabalho sao os expressamente previstos na lei.

3 — Os trabalhadores isentos de horario de trabalho tem direito a uma retribuição especial igual a 20% da remuneração mensal.

Clausula 22ª

(TRABALHO POR TURNOS)

1 — Sempre que o periodo normal de laboracao ultrapasse os limites maximos dos periodos normais de trabalho, deverao ser organizados horarios de trabalho por turnos.

2 — Os turnos deverao, na medida do possivel, ser organizados de acordo com os interesses e as preferencias manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duracao de trabalho de cada turno nao pode ultrapassar os limites maximos dos periodos normais de trabalho fixados de harmonia com a legislacao em vigor.

4 — O pessoal so podera ser mudado de turno apos o dia de descanso semanal.

5 — Sao permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funcoes, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa ate ao inicio do trabalho. Nao sao, porem, permitidas trocas que impliquem a prestacao de trabalho em turnos consecutivos.

Clausula 23ª

(TRABALHO EXTRAORDINARIO)

1 — Considera-se trabalho extraordinario o prestado fora do periodo normal de trabalho, excluido o prestado nos dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados.

2 — O trabalho extraordinario so podera ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acrescimos de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na eminencia de prejuizos importantes ou se verifique casos de forca maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinario quando, havendo motivos atendiveis, expressamente o solicite.

4 — Entre outros casos, consideram-se motivos atendiveis para a dispensa de prestacao de trabalho extraordinario:

a) Ter o trabalhador idade superior a 50 anos;

b) Ter o trabalhador estado ausente do trabalho por motivo de doenca comprovada e conforme a sua gravidade;

c) Estar o trabalhador a frequentar um curso de especializacao profissional ou reciclagem ou ainda em outras actividades escolares quando faça prova dos factos alegados;

d) Ser trabalhador dirigente ou delegado sindical, membro da comissao de trabalhadores ou de seguranca quando precise de praticar actos necessarios e inadiaveis no exercicio de funcoes junto das respectivas associacoes sindicais ou instituicoes de previdencia.

Clausula 24ª**(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)
OU FERIADO**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal; no dia de descanso complementar ou do feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de descanso complementar, confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Clausula 25ª**(GESTÃO)**

Aos trabalhadores a quem sejam passadas procurações para cargos de gestão, terão direito, enquanto durar essa situação, a uma retribuição especial de 25% da remuneração mensal.

Clausula 26ª**(ABONO PARA FALHAS)**

1 — Aos trabalhadores com função de caixa ou de cobrador, será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 5% sobre o vencimento mensal.

2 — O abono referido no numero anterior só é atribuído nos meses em que o trabalhador preste efectivamente o seu trabalho, não sendo, nomeadamente, atribuído como retribuição no período de gozo de férias.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito enquanto se mantiver esta substituição ao respectivo abono, na proporção dos dias em que manteve essa substituição.

Clausula 27ª**(SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes ao essencial, a uma categoria profissional de retribuição superior as suas, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente a retribuição do trabalhador substituído, desde o início da substituição.

2 — Quando do regresso do trabalhador substituído, o trabalhador substituído regressará à sua categoria e retribuição anteriores.

3 — Caso não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar e a vaga tenha sido preenchida pelo respectivo substituto, será contado para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPITULO V**DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO****Clausula 28ª****(PRINCÍPIOS GERAIS)**

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

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por local habitual de trabalho a instalação da empresa onde o trabalhador presta normalmente serviço.

Clausula 29ª**(DIREITO DOS TRABALHADORES NAS)
DESLOCAÇÕES**

1 — DESLOCAÇÕES POR DIAS SUCESSIVOS — Os funcionários da empresa, ou outras entidades, que se desloquem em serviço desta por dias sucessivos para fora da Ilha de S. Miguel, terão direito ao abono de ajuda de custo diário de 1 500\$00 no País e 4 500\$00 no Estrangeiro.

2 — Consideram-se deslocações por dias sucessivos, as que se efectuem por período superior a 24 horas.

3 — Nestas deslocações serão abonadas nos dias de partida e de regresso as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

a) DIA DE PARTIDA:

Horas de partida	Percentagem
Ate as 13 horas	100
Depois das 13 e até as 21 horas	75
Depois das 21 horas	50

b) DIA DE REGRESSO

Horas de regresso	Percentagem
Ate as 13 horas	25
Depois das 13 e até as 20 horas	50
Depois das 20 horas	75

4 — Pode ser autorizado o abono adiantado de ajudas de custo ate ao montante correspondente ao período previsto para a deslocação, devendo os interessados prestar contas da importância avançada no prazo de quinze dias após o regresso a residência oficial.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos e quando as despesas de alojamento e ou alimentação forem suportadas pela empresa, abonar-se-á a ajuda de custo diária nas seguintes percentagens:

a) Apenas com fornecimento de uma refeição	75%
b) Apenas com fornecimento de duas refeições	50%
c) Apenas com fornecimento de alojamento	50%
d) Apenas com fornecimento de alojamento e uma refeição	25%
e) Com fornecimento de duas refeições e alojamento, qualquer que seja a hora de partida e regresso	30%

6 — Quando o trabalhador tiver direito ao subsídio de refeição, o quantitativo correspondente ao abono diário será deduzido das ajudas de custo quando as despesas sujeitas a compensação incluírem o almoço.

7 — Além das despesas documentadas relativas a alojamento e ou refeições, os trabalhadores da empresa poderão apresentar despesas, que pela sua natureza sejam difíceis de documentar, desde que aceite pela administração.

8 — Para processamento das despesas de viagem, os

trabalhadores da empresa deverão preencher um «Boletim de Despesas» do modelo anexo; e em que incluirão o valor das despesas documentadas devidamente relacionadas, as despesas de representação, e as despesas não documentadas referidas no número 7, desta cláusula.

9 — DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO EM S. MIGUEL

— Entende-se por deslocação em serviço, na Ilha de S. Miguel, a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

10 — Para efeitos do nº 9, entende-se por local habitual de trabalho a instalação da empresa onde o funcionário presta normalmente serviço.

11 — Nas deslocações referidas em 9, os trabalhadores terão direito:

a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;

b) A um subsídio de refeição de 200\$00, se ficarem impossibilitados de tomar as suas refeições nas condições em que normalmente o fazem, sendo este valor deduzido o subsídio diário de refeição quando o trabalhador a ele tiver direito.

12 — Se a deslocação em serviço se prolongar por mais de 24 horas e implicar a dormida fora, o que terá de ser previamente autorizado pela Administração, os trabalhadores vencerão ajudas de custo nos termos dos números 1 a 8.

13 — SUBSÍDIO DE VIAGEM — Quando por falta de transporte da empresa, os trabalhadores da mesma se deslocarem em serviço utilizando automóvel próprio, terão direito a um subsídio de 24% sobre o preço do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

14 — O processamento do subsídio referido no nº 13 está sujeito à autorização prévia da Administração e ao preenchimento de um boletim de modelo anexo ao presente ACT.

15 — Sempre que seja necessário recorrer ao aluguer de automóvel sem condutor, em S. Miguel ou fora da Ilha, a empresa pagará o aluguer diário do automóvel, o custo quilométrico, o combustível e lubrificantes utilizados durante o período do aluguer.

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Clausula 30ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos da lei, do presente ACT, do contrato individual do trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

Clausula 31ª

(DIUTURNIDADES)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a uma diuturnidade de 750\$00 por cada três anos de serviço na empresa até ao limite de seis diuturnidades.

2 — A contagem do tempo de serviço para atribuição de diuturnidades é feita a partir do primeiro dia do mês em que o trabalhador entrou ao serviço efectivo da empresa.

3 — As diuturnidades são pagas conjuntamente com a retribuição mensal e serão havidas como nelas integradas para o pagamento de subsídios, trabalho extraordinário, ou, prestado em dias de descanso, em dias de descanso semanal complementar, feriados obrigatórios, bem como para o

desconto de faltas.

Clausula 32ª

(REMUNERAÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)

1 — Para efeito do disposto neste ACT, considera-se:

a) REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — O montante corresponde ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho de cujo valor mínimo é o resultado da aplicação da cláusula 30ª deste ACT, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 31ª;

b) — REMUNERAÇÃO DIÁRIA (RD) — O valor determinado segundo a fórmula

$$RD = RM$$

$$30$$

b-1) A quantia obtida nos termos desta alínea, será arredondada para a escudo imediatamente superior.

c) REMUNERAÇÃO HORÁRIA (RH) — O valor determinado segundo a fórmula

$$RH = RM \times 12$$

$$52 \times n$$

em que n é o período normal de trabalho semanal;

c-1) A quantia obtida nos termos desta alínea, será arredondada para a dezena de centavos imediatamente superior.

Clausula 33ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT e em efectividade de serviço, terão direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal, que deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes:

2 — No ano de admissão do trabalhador o montante do subsídio será igual a tantos duodécimos da sua remuneração mensal, quantos os meses que se completarem até ao fim do ano, considerando-se, sempre completo, o mês da sua admissão ao serviço.

3 — No ano da cessação do contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, a título de subsídio de natal, o valor correspondente a tantos duodécimos da sua remuneração mensal, quantos os meses completos de serviço prestado no ano da cessação, considerando-se sempre como completos o mês de admissão e o de cessação. Não terão direito a este subsídio os trabalhadores cujo o contrato cesse no período experimental.

4 — Os trabalhadores que na altura do vencimento deste subsídio, estiverem impedidos de prestarem serviço efectivo por se encontrarem numa das situações previstas nas alíneas seguintes, terão direito:

a) A um subsídio de montante igual ao da sua retribuição mensal, se o impedimento for devido a baixa concedida pela Caixa de Previdência, por motivo de maternidade ou de doença se esta tiver lugar no mês de Dezembro.

b) A um subsídio de montante correspondente a 40% da sua remuneração mensal se o motivo do impedimento for devido a doença, desde que ocorrida antes de Dezembro, comprovada pela Caixa de Previdência através da respectiva baixa.

c) A um subsídio correspondente a tantos duodecimos da remuneração mensal quantos os meses completos de serviço prestado no ano do impedimento, se este for motivado pela prestação do serviço militar obrigatório. O mês da incorporação no serviço militar conta-se como mês completo.

5 — Os trabalhadores a quem tenham sido concedidas licenças sem vencimento, apenas terão direito a receber de subsídio de natal o montante correspondente a tantos duodecimos da remuneração mensal quantos os meses completos de serviço prestado no ano da suspensão e no ano de regresso do trabalhador. Apenas se considera completo o mês de regresso do trabalhador.

Clausula 34ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO) EXTRAORDINARIO

1 — A prestação de trabalho extraordinario da direito a remuneração especial, que sera igual a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora
- b) 100% na 2ª e 3ª hora
- c) 125% nas restantes horas

2 — Se, porem, o trabalho extraordinario prosseguir, para além das 20 horas, ou for prestado entre as 0 e as 7 horas, a retribuição normal correspondente a estes periodos passara a ser a que resultar de um aumento de 25% e sobre esta é que incidirão as percentagens indicadas nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

Clausula 35ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia de descanso complementario ou feriado é remunerado com o acréscimo 200% sobre a retribuição normal.

Clausula 36ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO)

1 — Considera-se noturno o trabalho prestado no periodo que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho noturno sera superior em 25% a retribuição a que da direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPITULO VII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Clausula 37ª

(DESCANSO SEMANAL)

1 — O dia de descanso semanal sera normalmente o Domingo.

2 — Poderá, porem, o dia de descanso semanal ser outro, mas somente para os sectores em que se realize trabalho continuo, de modo que seja assegurada a laboração dos serviços que não possam ser interrompidos.

3 — Além do dia de descanso semanal, todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso complementar que sera o Sábado, para os trabalhadores que tenham o seu dia de descanso semanal ao Domingo e o dia imediatamente anterior ao que lhes foi designado como dia de descanso semanal, para os trabalhadores dos sectores de trabalho continuo.

Clausula 38ª

(FERIADOS)

1 — É obrigatorio a suspensão da actividade da empresa nos dias feriados obrigatorios, salvo a dos sectores em que se realize trabalho continuo.

2 — Serão obrigatoriamente observados na empresa os seguintes feriados:

- 1 de Janeiro
- Terça-Feira de Carnaval
- Sexta-Feira Santa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus (Festa Movel)
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro
- O Feriado Municipal (Segunda-Feira das Festas do Sr. Santo Cristo)
-) Feriado Regional (Segunda-Feira do Espirito Santo)

3 — Havendo acordo entre a comissão de trabalhadores e empresa, poderá ser decretado tolerância do ponto nos dias seguintes:

- Segunda-Feira da Pascoa
- Quinta-Feira da Ascensão
- 24 de Dezembro
- 26 de Dezembro

4 — Nos Postos de Secagem e recolha de tabaco da Empresa, situados fora do concelho de Ponta Delgada, o feriado municipal (Segunda-Feira das Festas do Sr. Santo Cristo) poderá ser substituido pelo feriado municipal do concelho respectivo.

Clausula 39ª

(DIREITO A FERIAS)

1 — Os trabalhadores têm direito a um periodo de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte, salvo o disposto na alínea a) do número 1 da clausula seguinte.

3 — Na marcação dos periodos de férias será, sempre que possível assegurado o seu gozo simultaneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

Clausula 40ª

(DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão

direito aos seguinte períodos de férias:

a) Dez consecutivos no ano de admissão e após o decurso do período experimental, se o trabalhador tiver sido admitido no primeiro semestre do ano civil;

b) Vinte e um 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;

c) Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, tenham dois ou mais anos de serviço.

2 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, tendo sempre o seu início no primeiro dia útil da semana, podendo no entanto ser gozadas em dois períodos interpolados quando o trabalhador assim o solicite por ocasião da elaboração do mapa de férias, mas sendo sempre o início em qualquer dos períodos, do modo da primeira parte do corpo deste número e não sendo qualquer dos períodos inferior a uma semana e desde que tal facto não prejudique o normal funcionamento da empresa.

Parágrafo único — Quando qualquer dos períodos solicitado pelo trabalhador for de uma semana útil, contar-se-á sempre o fim-de-semana seguinte.

Clausula 41ª

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Clausula 42ª

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Março e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Clausula 43ª

(ADIAMENTO OU INTERRUPTÃO DAS FÉRIAS POR INICIATIVA DA EMPRESA)

1 — Poderá ser adiado ou interrompido o gozo das férias do trabalhador, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, desde que aqueles reconheçam a validade da fundamentação invocada.

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

3 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o novo período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Se a empresa não fizer ou não puder fazer marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo a empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

5 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente lhe causarem.

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

Clausula 44ª

(ALTERAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS POR IMPEDIMENTO TEMPORÁRIO DO TRABALHADOR)

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

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que, excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a goza-las no ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste.

6 — Da aplicação do número anterior, não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Clausula 45ª

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas desde que a empresa seja do facto informada.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

3 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Aplica-se a situação prevista no número anterior, o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da clausula 43ª.

Clausula 46ª

(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, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Clausula 47ª

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

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias já vencido e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — Se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

5 — 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.

Clausula 48ª

(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

No caso da empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado, se possível no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Clausula 49ª

(EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente as férias e respectivo subsídio.

Clausula 50ª

(DEFINIÇÃO DE FALTA)

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

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

Clausula 51ª

(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE AS FALTAS)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Clausula 52ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados);

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2º grau da linha colateral (avó, bisavó, e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas ao abrigo da alínea g) do número um, as seguintes faltas:

a) Dois dias por motivo de parto da esposa do trabalhador, contando sempre o dia do parto;

b) As horas dispendidas pelo trabalhador nas suas consultas ou exames médicos e tratamentos;

c) Até um dia por mês para o trabalhador tratar de assuntos de ordem particular, que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

3 — As faltas dadas ao abrigo dos números anteriores,

sem apresentação dos documentos comprovativos ou comprovação directa pelos serviços da empresa, serão consideradas injustificadas.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 1 e 2.

Clausula 53ª

(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do nº 1 da clausula anterior, salvo disposição legal em contrario, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsidio de previdencia respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsidio ou seguro.

e) Nos casos previstos na alínea e) do nº 1 da clausula 52ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mes, applica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Clausula 54ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputavel, nomeadamente serviço militar obrigatorio, doença ou acidente, cessam os direitos, e deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo de observancia das disposições applicaveis da legislação sobre previdencia.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço, por detenção ou prisão preventiva, ou ate ser proferida sentença final condenatoria, com transito em julgado, salvo se houver lugar a despedimentos pela empresa, com justa causa, apurada em processo disciplinar.

4 — Proferida sentença condenatoria com transito em julgado, o trabalhador mantera ainda o direito ao lugar se, ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa entender que desse facto não advirão consequências destavoraveis.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se a empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

6 — O trabalhador podera retomar o serviço no prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, não podendo a empresa opor-se a tal.

Clausula 55ª

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de

retribuição correspondente ao periodo de ausencia, o qual sera descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio periodo normal de trabalho diario, o periodo de ausencia a considerar para os efeitos do numero anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

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

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante tres dias consecutivos ou seis interpolados num periodo de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para inicio ou reinicio de prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado, pode a empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os seguintes periodos:

a) Atraso inferior a trinta minutos:— suspensão do serviço durante toda a hora;

b) Atraso superior a trinta minutos e inferior a sessenta minutos:— suspensão do serviço durante um periodo de trabalho;

c) Atraso superior a sessenta minutos:— suspensão do serviço durante os dois periodos de trabalho.

5 — Para efeitos do numero anterior, considera-se o dia de trabalho dividido em dois periodos:

a) Primeiro — Aquele que decorre entre o inicio do trabalho fixado no horario para a prestação de serviço e o intervalo para descanso;

b) Segundo — Aquele que decorre entre o intervalo para descanso e o termo do trabalho fixado no horario para a prestação de serviço.

Clausula 56ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FERIAS)

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não tem qualquer efeito sobre o direito a ferias do trabalhador, salvo o disposto no numero seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta podera ser substituida, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de ferias, na proporção de um dia de ferias por cada dia de falta, ate ao limite de um terço do periodo de ferias a que o trabalhador tiver direito.

Clausula 57ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O periodo de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiario da licença sem retribuição mantem o direito ao lugar.

5 — Podera ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na clausula 9ª.

CAPÍTULO VIII

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 58ª

(DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados as mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes:

1 — Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas incompatíveis com o seu estado e ou clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo da retribuição.

2 — Faltar durante noventa dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação. Dos noventa dias fixados neste número, sessenta deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após o parto, podendo os restantes trinta ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois.

3 — No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas não poderá exceder trinta dias.

4 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

6 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até a data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

7 — As mulheres trabalhadoras que desejam aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá usar deste direito no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição ou redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm o direito de ir as consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo, para o efeito, apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez até seis meses após o parto, e facultada à mulher trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 19 horas e as 7 horas.

10 — Em caso de despedimento sem justa causa da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, sem prejuízo do direito da trabalhadora optar pela reintegração, nos termos da cláusula 66ª a indemnização a pagar pela empresa será a equivalente a retribuição que venceria até ao fim do período acima previsto, se outra maior lhe não for devida por lei.

Cláusula 59ª

(DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)

1 — Os trabalhadores que frequentemente, em quaisquer

estabelecimentos de ensino oficial ou particular, curso de formação ou valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até ao máximo de oito horas semanais para a frequência de aulas, sem prejuízo da retribuição;

b) Dispensa da prestação normal de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham de submeter-se a provas de exame;

c) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época a sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e da frequência dos cursos.

3 — As regalias referidas somente serão concedidas desde que os trabalhadores tenham aproveitamento em, pelo menos, dois terços das disciplinas em que se inscreveram.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para um posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

Cláusula 60ª

(TRABALHO DE MENORES)

1 — A empresa deverá proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, condições de trabalho adequadas a sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 19 horas.

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 61ª

(CAUSAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mutuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão por parte do trabalhador.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 62ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUA ACORDO DAS PARTES)

1 — É sempre lícito a empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mutuo acordo, o contrato de trabalho, quer este

tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mutuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revoga-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Clausula 63ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito, nomeadamente:

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

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

Clausula 64ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA EMPRESA COM JUSTA CAUSA)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da clausula 80ª.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção do comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Clausula 65ª

(JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA EMPRESA)

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos na lei.

Clausula 66ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)

1 — No caso referido no n.º 3 da clausula 64ª, o trabalhador tem direito as prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até a data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da clausula 71ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até a data da sentença.

Clausula 67ª

(DESPEDIMENTO COLECTIVO)

1 — Considera-se despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou varias secções, ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo opera-se nos termos previstos na lei.

Clausula 68ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)

1 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferencia de admissão na empresa.

2 — A preferencia de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3 — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data de recebimento do referido aviso de recepção.

5 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da clausula 71ª.

6 — O trabalhador tem, durante o prazo de, pelo menos, noventa dias a contar da data da comunicação pela empresa da intenção de proceder ao despedimento colectivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Clausula 69ª

(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM AVISO PREVIO)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo a empresa, por escrito, com aviso previo de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso previo sera de um mes.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso previo, pagara a outra parte, a titulo de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao periodo de aviso previo em falta.

4 — Se a falta de cumprimento do aviso previo der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no numero anterior, podera ser posta a competente acção de indemnização, a qual tera por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso previo.

Clausula 70ª

(RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)

1 — O trabalhador podera rescindir o contrato, sem observancia de aviso previo, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa a sua honra ou dignidade.

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

Clausula 71ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 70.ª, tera direito a uma indemnização, correspondente a um mes de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser inferior a tres meses.

Clausula 72ª

(ENCERRAMENTO TEMPORARIO OU DIMINUIÇÃO DA LABORAÇÃO)

1 — No caso de encerramento temporario ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterao todos os direitos e regalias consignados neste ACT.

2 — O disposto nesta Clausula e extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputavel a empresa ou por razões de interesse desta.

Clausula 73ª

(REESTRUTURAÇÃO DOS SERVIÇOS)

Nos casos em que a melhoria tecnologica ou reestrutura-

ção dos serviços tenham como consequencia o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessaria, suportando os encargos dela decorrentes.

CAPÍTULO X

DISCIPLINA

Clausula 74ª

(PODER DISCIPLINAR)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

Clausula 75ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntario, doloso ou culposos, que viole por acção ou omissão, os deveres especificos decorrentes da lei e deste ACT.

2 — Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

Clausula 76ª

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção nove dias e, em cada ano civil, o total de vinte e dois dias.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo maximo de cinco dias.

Clausula 77ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediencia, nos termos da alinea c) da clausula 4.ª deste acordo colectivo;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou da previdencia, bem como em outras que representem os trabalhadores;

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

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após quaisquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Clausula 78ª

(CONSEQUÊNCIAS GERAIS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do nº 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 71ª, sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 66ª.

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

Clausula 79ª

(CONSEQUÊNCIAS ESPECIAIS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do nº da cláusula 77ª, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no nº 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior a retribuição correspondente a um ano.

Clausula 80ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar iniciar-se-á na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder no mais curto espaço de tempo a discriminação e qualificação das presumíveis infracções, bem como à elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador-arguido ou remetida, por carta registada com aviso de recepção, para a sua residência habitual.

3 — Da nota de culpa constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, o prazo de que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, com esta, apresentar provas, requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.

4 — O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de nove dias úteis a contar da data do recebimento da

nota de culpa ou do aviso de recepção da carta que a enviou.

5 — Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo a comissão de trabalhadores que se devera pronunciar fundamentando o seu parecer, no prazo de oito dias úteis.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, será proferida decisão fundamentada, de que será entregue cópia ao trabalhador e a comissão de trabalhadores.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente, se a sua presença se mostra inconveniente, mantendo, no entanto, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

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

9 — O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para a Comissão de Conciliação e Julgamento respectiva e para o tribunal competente.

CAPÍTULO XI

REGALIAS SOCIAIS

Clausula 81ª

(COMPLEMENTO DO SUBSIDIO DE DOENÇA)

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho, receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsidio de doença pela Previdência, cobrindo a empresa a diferença entre tal subsidio e a respectiva remuneração mensal, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

3 — O direito ao complemento previsto nos números anteriores, fica dependente da exibição, por parte do trabalhador, dos recibos do subsidio processado em seu nome pela Caixa de Previdência respectiva.

4 — Os complementos referidos nos números anteriores são válidos nas mesmas condições só para os trabalhadores ao serviço da empresa a data da entrada em vigor deste acordo.

Parágrafo único — A restrição decorrente do número 1 não afecta a subsistência dos benefícios complementares em relação aos trabalhadores que já usufruam dessa regalia, por força de convenção colectiva anterior aplicável.

Clausula 82ª

(SUBSIDIO MENSAL DE REFEIÇÃO)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT, activos e na efectividade do serviço da empresa, terão direito a um subsidio mensal de refeição no valor de 1 000\$00.

2 — Os trabalhadores que faltarem ao serviço e cujas as faltas originem perda de retribuição, não terão direito ao subsidio de refeição correspondente.

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, considera-se:

a) Média de dias por mês — O valor determinado segundo a fórmula

$$\frac{52 \times 5 (-18)}{12}$$

b) Subsídio Médio diário — O valor determinado segundo a fórmula

$$\frac{\text{SMR}}{20}$$

4 — O trabalhador que tomar a sua refeição no refeitório da empresa, pagará por cada uma a quantia de 45\$00.

Clausula 83ª

(COMPLEMENTO DA INDEMNIZAÇÃO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA)

1 — No caso de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição líquida devida à data da baixa.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Clausula 84ª

(COMPLEMENTO DA PENSÃO POR INCAPACIDADE PERMANENTE COMPATÍVEL COM A CONTINUAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a reconversão for possível, a empresa manterá, na vigência do contrato de trabalho, a retribuição base que o trabalhador auferia à data do acidente, ou da declaração de doença, actualizando-a como o faria se este se não tivesse verificado e independentemente da pensão que o sinistrado receba em virtude da sua incapacidade.

Clausula 85ª

(COMPLEMENTO DA PENSÃO POR INCAPACIDADE PERMANENTE NÃO COMPATÍVEL COM A CONTINUAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO)

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída em serviço na empresa, esta complementará a pensão a que o trabalhador tiver direito com o necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição líquida vencida à data em que a referida incapacidade for verificada.

2 — A verificar-se o disposto no número 1 e sempre que a pensão da Seguradora seja actualizada, a remuneração líquida do trabalhador será-lo-á na mesma proporção.

Clausula 86ª

(MORTE POR MOTIVO DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL)

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta pagará ao cônjuge ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho, um complemento da pensão a que tiver direito igual à diferença entre esta e a remuneração que o trabalhador auferia à data do óbito.

CAPÍTULO XII

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Clausula 87ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) da clausula 3ª.

2 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho, ouvindo sempre a comissão de trabalhadores em todas as questões relacionadas com este assunto.

Clausula 88ª

(REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA)

1 — No prazo de 90 dias após a entrada em vigor deste Acordo, a Administração da empresa e a Comissão de Trabalhadores elaborarão um regulamento de higiene e segurança que será integrado no Regulamento Interno da empresa e que entrará em vigor imediatamente após a concordância das partes interessadas.

2 — O conhecimento deste regulamento será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo para o efeito, a empresa fornecer, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Clausula 89ª

(GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS)

1 — O regime contido neste acordo colectivo e considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de ser observadas e considerar-se-ão como fazendo parte integrante do presente acordo.

3 — Da aplicação do presente acordo colectivo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 90ª

(CASOS OMISSOS)

Aos casos omissos deste acordo colectivo aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 91ª

(COMISSÃO PARITÁRIA)

1 — No prazo de trinta dias após a entrada em vigor deste acordo colectivo será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da empresa.

2 — Haverá por cada membro efectivo um suplente que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3 — Os membros da C.P. representantes dos trabalhadores são eleitos ou designados pelas Associações Sindicais que os representam.

4 — Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente A.C.T.;
- Integrar os casos omissos;
- Proceder à definição e enquadramento de novas propostas;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste A.C.T.

5 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de qualquer das partes contratantes que acordarão na data, ordem de trabalhos, local, dia e hora.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 2 representantes de cada parte.

7 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores até um máximo de um.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamento do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

9 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

ANEXO I

Director Agrícola	
Director Industrial	42 800\$00
Chefe de Escritório e Contabilidade	32 700\$00
Chefe de Contencioso e de Divisão	29 800\$00
Adjunto do Director Agrícola A	26 800\$00
Adjunto do Director Agrícola B	
Guarda-Livros	24 000\$00
Chefe da Secção Mecanográfica	23 400\$00
Encarregado Geral da Fabrica	
Encarregado de Laboratorio	22 200\$00
Encarregado Geral de Armazem	
Encarregado da Secção de Cigarros	21 500\$00
Caixa	
Chefe de Secção	
Electricista Encarregado	

Encarregado da Serralharia	21 000\$00
Encarregado de Obras	
Encarregado da Secção de Preparação	

Adjunto do Chefe da Secção de Contencioso	
Adjunto de Guarda-Livros	20 500\$00
Adjunto do Chefe da Secção Mecanográfica	

Carpinteiro	
Serralheiro Mecânico A	
Encarregado da Tipografia	20 000\$00
Fiel de Armazem	
Encarregado de Linha de Preparação A	

Adjunto do Encarregado Geral da Fabrica	
Encarregado da Secção Auto-Mecânica	
Encarregado da Secção de Charutos	
Encarregado da Ressecagem	19 500\$00
Encarregado de Posto c/Estufas	
Escriturário B	

Tipógrafo	
Adjunto do Encarregado da Secção de Cigarros	19 000\$00
Encarregado de Linha de Preparação B	

Escriturário C	
Pedreiro A	
Empregado do Serviço de Aprovisionamento	17 500\$00
Empregado do Serviço de Expedição de Tabaco	

Motorista	
Pedreiro B	17 000\$00
Encarregado de Posto s/Estufas	

Encarregado dos trabalhadores indiferenciados e:	
Porteiros	
Afinador de Maquinas A	
Cobrador	15 900\$00
Escriturário D	
Telefonista	

Fogoeiro A	
Operador Mecanográfico F	
Afinador de Maquinas B	15 300\$00

Condutor Empilhador	
Cortador de Papel	14 600\$00

Ajudante de Encarregado de Ressecagem	
Mecânico de Automóveis C	
Torneiro Mecânico C	14 400\$00
Serralheiro Mecânico D	
Electricista C	

Capataz A	
Fogoeiro C	
Afinador de Maquinas C	
Encarregado de Linha de Preparação C	13 700\$00
Apontador A	
Pintor A	
Servente de Escritório	13 200\$00

Ajudante de Fiel de Armazem A	
Apontador B	
Caixador	13 000\$00
Caixoteiro A	

Capataz B	
-----------	--

Pintor B	
Pedreiro C	12 700\$00
Cozinheiro	
Caixoteiro B	
Porteiro	
Trabalhador Agrícola	
Trabalhador de Secagem e Ressecagem	12 500\$00
Trabalhador Indiferenciado	
Ajudante de Linha de Preparação A	
Afinador de Máquinas D	12 300\$00
Conterente de Armazem	
Ajudante de Electricista	
Ajudante de Serralheiro A	11 300\$00
Auxiliar de Cortador de Papel	
Ajudante de Fiel de Armazem B	
Ajudante de Linha de Preparação B	10 800\$00
Ajudante de Cozinheiro A	
Ajudante de Serralheiro B	
Controladora de Peso	
Costureira	10 500\$00
Operador de Maquinas Cigarrilheiras	
Operador de Maquinas Cigarreiras	
Recolhedor de Cigarros	
Embalador Manual A	
Ajudante de Expedição A	
Alimentador de Maquinas Cigarreiras A	
Alimentador de Maquinas de Preparo A	10 400\$00
Empregado de Retecitorio	
Trabalhadoras Indiferenciadas A	
Cigarrilheira Manual A	
Charuteira Manual A	
Alimentadora de Maquinas Cigarreiras B	
Alimentadora de Maquinas de Preparo B	
Ajudante de Expedição B	9 500\$00
Cigarrilheira Manual B	
Trabalhadoras Indiferenciadas B	
Aprendizes	7 000\$00
Fiscais	6 900\$00

ANEXO II

ADJUNTO DO CHEFE DA SECÇÃO DO CONTENCIOSO — Coadjuva o chefe do contencioso e substitui-o nos seus impedimentos.

ADJUNTO DO CHEFE DA SECÇÃO MECANOGRÁFICA — Coadjuva o chefe da secção mecanográfica e substitui-o nos seus impedimentos.

ADJUNTO DO DIRECTOR AGRÍCOLA — (Encarregado de secagem e serviços agrícolas) — Organiza e coordena as actividades relativas as sementeiras e ao funcionamento dos estaleiros e das instalações de secagem, ressecagem e prensagem do tabaco, sob a orientação do director agrícola.

ADJUNTO DO ENCARREGADO DA SECÇÃO DE CIGARROS — Coadjuva o encarregado da secção de

cigarros e substitui-os nos seus impedimentos.

ADJUNTO DO GUARDA-LIVROS — Sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa varias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

AFINADOR DE MÁQUINAS — Examina o funcionamento de um conjunto de máquinas, localiza eventuais deficiências, procede a afinações para correcto funcionamento, faz pequenas reparações ou substituições e providencia à lubrificação adequada aos maquinismos a seu cargo. Pode, eventualmente, substituir os operadores das máquinas cigarreiras, nos seus impedimentos. Pode exercer as funções de «Torneiro Mecânico» ou «Serralheiro».

AJUDANTE DE COZINHEIRO — Sob a orientação do cozinheiro, auxilia-o nas suas tarefas, nomeadamente na preparação e arranjo dos pratos e colabora na arrumação e limpeza da cozinha. Pode substituir o cozinheiro nos seus impedimentos.

AJUDANTE DE ENCARREGADO DE RESSECAÇÃO — Executa a totalidade ou parte das tarefas do trabalhador de ressecagem, coadjuva e substitui o encarregado nas suas ausências e impedimentos.

AJUDANTE DE EXPEDIÇÃO — É o profissional que recebe e acondiciona o tabaco manipulado no armazem (deposito), transporta-o para a selagem e procede ao seu carregamento em viaturas.

AJUDANTE DE FIEL DE ARMAZÉM — Executa as requisições enviadas ao armazém. Codifica e põe preços nas requisições. Preenche os mapas de saídas do armazém e lança-os nas fichas. Responsabiliza-se pela sua arrumação e mantém a limpeza.

AJUDANTE DE LINHA DE PREPARAÇÃO E AJUDANTE DE SERRALHEIRO — É o profissional que coadjuva ou auxilia o operário especializado no exercício das funções próprias deste.

ALIMENTADOR DE MÁQUINAS CIGARREIRAS — Alimenta as máquinas cigarreiras com tabaco picado para o que enche manualmente alcotas de transporte com tabaco loteado nos paióis, pesa-as e regista os respectivos pesos em impresso apropriado, transporta-as manualmente para a secção de fabrico de cigarros e coloca o tabaco nos dispositivos de alimentação das máquinas.

ALIMENTADOR DE MÁQUINAS DE PREPARO — Alimenta manualmente com tabaco as diversas máquinas de linha de preparação de tolha, corta manualmente as tolhas de tabaco com uma faca para as reduzir a dimensões que permitam ou facilitem a sua preparação — arruma o tabaco pre-aromatizado em armazem, vigia o corte do tabaco na picadeira a fim de detectar possíveis anomalias de funcionamento, alimenta e vigia o funcionamento das máquinas preparadoras de rape e transporta manualmente os recipientes de tabaco preparado para os paióis, onde os vasa.

APONTADOR — Assiste à entrada e saída do pessoal, percorre os trabalhos para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, calcula através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas e verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas correspondentes às horas de presença.

APRENDIZ — O trabalhador que sob a orientação permanente do operário especializado, faz a aprendizagem

gem da profissão.

AUXILIAR DE CORTADOR DE PAPEL — É o profissional que coadjuva ou auxilia o cortador de papel no exercício das funções próprias deste.

CAIADOR — Executa, predominantemente, as operações de caiação a pincel ou com outros dispositivos.

CAIXA — (Tesoureiro) — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções a pronto pagamento respeitantes à gestão da empresa.

CAIXOTEIRO — Fabrica diversos tipos de embalagens de madeira para o que escolhe, serra, e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes, liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona e coloca as tampas.

CAPATAZ — Dirige um conjunto de operários nas sementeiras de tabaco ou outras culturas, nos estaleiros, na desfolha ou nas estufas de secagem de tabaco e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

CARPINTEIRO — Executa, monta, transforma, repara ou assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais ou electromecânicas.

CHARUTEIRO (A) MANUAL — Confecciona manualmente charutos, enrolando folhas de tabaco de diferentes qualidades e prensando-as em moldes, a fim de lhes dar a forma conveniente.

CHEFE DO CONTENCIOSO E DIVISÃO — Dirige os serviços de contencioso e de pessoal, estuda e fornece à Administração os elementos necessários acerca do aproveitamento da mão-de-obra e das repercussões dos impostos fiscais e para-fiscais sobre os preços.

CHEFE DE ESCRITÓRIO E CONTABILIDADE — Superintende em todos os serviços de escritório e contabilidade e gestão financeira da empresa.

CHEFE DE SECÇÃO — Coordena, dirige e controla as diferentes actividades de um grupo de escriturários e de outros profissionais de escritório.

CHEFE DA SECÇÃO MECANOGRÁFICA — Coordena, dirige e controla as actividades executadas por um grupo de profissionais existentes na secção de mecanografia.

CIGARRILHEIRO (A) MANUAL — Confecciona manualmente cigarrilhas envolvendo o tabaco picado ou moído em várias folhas de revestimento.

COBRADOR — Executa fora dos escritórios cobranças, pagamentos e depósitos.

CONDUTOR EMPILHADOR — Conduz um empilhador para o transporte, carga e descarga e arrumação de barricas de tabaco ou outros materiais dentro dos armazéns e instalações industriais.

CONFERENTE DE ARMAZÉM — Verifica e regista as entradas e saídas de mercadorias em armazém sob a orientação do encarregado de armazém.

CONTROLADOR (A) DE PESO — Controla os pesos dos cigarros produzidos pelas máquinas cigarreiras, retirando periodicamente um certo número de cigarros à saída de cada máquina, pesando-os em balança apropriada e verificando se o seu peso líquido corresponde ao tabelado.

CORTADOR DE PAPEL — (Operador de Guilhotina) — Regula e manobra uma guilhotina eléctrica ou electrónica utilizada para aparar papel, embalagens ou outras obras gráficas.

COSTUREIRA — Executa reparações em coberturas

de veículos, correias de máquinas, etc. Confecciona panos e toalhas para a limpeza e executa outros serviços inerentes à sua especialidade.

COZINHEIRO — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições no refeitório, para o que recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

AJUDANTE DE SERRALHEIRO — É o profissional que coadjuva ou auxilia o serralheiro mecânico no exercício das funções próprias deste.

DIRECTOR AGRÍCOLA — Dirige todas as actividades do sector agrícola da empresa. (Nota: enquanto desempenhar funções de administração geral da empresa, estas enquadram-se no nível O; se as funções se confinarem à direcção do departamento agrícola, devem ser enquadradas no nível 1).

DIRECTOR INDUSTRIAL — Dirige todas as actividades do sector industrial da empresa. (Nota: enquanto desempenhar funções de administração geral da empresa, estas enquadram-se no nível O; se as funções se confinarem à direcção do departamento industrial, devem ser enquadradas no nível 1).

ELECTRICISTA — Executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente localizar e determinar as deficiências de funcionamento das instalações ou máquinas a instalar, modificar ou reparar estas.

ELECTRICISTA ENCARREGADO — Controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente localizar e determinar as deficiências de funcionamento das instalações ou máquinas a instalar, modificar ou reparar estas. Planeia e executa e controlo instalações eléctricas em todos os departamentos da empresa, elaborou e mantém em dia as plantas das instalações eléctricas nos vários departamentos da empresa.

EMBAIXADOR MANUAL — Acondiciona manualmente em embalagens apropriadas, charutos, cigarrilhas, tabaco picado, tabaco de cachimbo ou rapés, servindo-se de papel celofane, moldes, funis, cola e outros materiais, com vista ao seu armazenamento e expedição.

EMPREGADO DE REFEITÓRIO — Serve as refeições aos trabalhadores no refeitório da empresa, ocupando-se também do seu arranjo e limpeza.

EMPREGADO DOS SERVIÇOS DE PROVISIÃO — Executa e regista a importação das matérias primas utilizadas no fabrico do tabaco; recebe do encarregado do armazém geral as indicações necessárias para a reposição das existências; contacta com os vários fornecedores pedindo orçamentos, se necessário, e fazendo as encomendas respectivas; solicita aos fornecedores as propostas de licenciamento, elabora o boletim de importação, depois de receber as propostas; processa o desalfandegamento quando a mercadoria chega; ocupa-se de diversos assuntos, especialmente os seguros, levantamento das mercadorias, seu transporte e entrega.

EMPREGADO DOS SERVIÇOS DE CONTROLE DA PRODUÇÃO AGRÍCOLA — (Adjunto do Encarregado Geral da Fábrica) — Recebe dos Postos os registos de fornecimento de plantios, adubos e sementes

aos cultivadores e escritura-os nas cópias das guias de contrato, confere os pesos do tabaco entregue à fábrica por cada cultivador com as quantidades de tabaco entrado nos Postos, de acordo com os registos elaborados pelo encarregado de cada posto, anota no livro de registo de cultivadores a quantidade produzida e a data do pagamento do tabaco entrado na fábrica, abre a porta da fábrica de manhã, distribuindo as fichas de controlo, aos trabalhadores, colabora com e substitui eventualmente o «Empregado dos Serviços de Planeamento da Produção» nas suas ausências e impedimentos.

EMPREGADO DOS SERVIÇOS DE EXPEDIÇÃO DE TABACO — Executa e regista a expedição de tabaco e orienta os ajudantes de expedição do depósito de tabaco embalado na execução das suas tarefas; recebe os pedidos de expedição do escritório ou do exterior; faz as requisições do tabaco a expedir ao depósito de tabaco manufacturado; elabora as listas de embalagens e as guias de expedição; confere o tabaco a expedir com a Guarda-Fiscal, de acordo com as guias de expedição; Dirige os ajudantes de expedição que arrumam o tabaco no armazem (depósito), o transportam para a selagem e procedem ao carregamento das viaturas.

EMPREGADO DOS SERVIÇOS DE PLANEAMENTO DA PRODUÇÃO — (Encarregado Geral da Fábrica) — Estabelece os planos de produção mediante as necessidades e as existências em armazem e da as necessárias indicações aos encarregados das secções de fabrico, controla a produção e os limites dos desperdícios residuais, comparando os registos de tabaco saído dos paiois com as quantidades produzidas, organiza o escoamento da produção contactando com as empresas exportadoras, preenche fichas mapas e outros registos de produção e vendas, elabora as ementas para a alimentação do pessoal e abre a porta da fábrica de manhã, distribuindo as fichas de controlo aos trabalhadores. Pode executar as tarefas do «empregado dos serviços de controlo e produção agrícola» nas suas ausências e impedimentos.

ENCARREGADO GERAL DO ARMAZÉM — Coordena, controla e confere todas as tarefas dos profissionais de armazem. Executa a programação de stocks de todas as materias. Elaborar fichas e mapas e executa compras necessarias. Assume a responsabilidade por todo o material existente no armazem e sua manutenção.

ENCARREGADO DE LABORATÓRIO (E DE PREPARAÇÃO DE LOTES) — Executa formulas e prepara aromas para dar determinadas qualidades de marca ao tabaco, dirige a sua preparação de modo a formar lotes com as características pretendidas, controla em laboratório a qualidade do tabaco preparado e responsabiliza-se pelas existencias de materias primas e de tabaco nos paiois.

ENCARREGADO DE LINHA DE PREPARAÇÃO — Coordena e orienta o trabalho dos alimentadores de maquinas de preparo e executa a totalidade ou parte das tarefas relativas a pre-humidificação, humidificação e mistura, aromatização e picagem, secagem arrefecimento e aromatização final do tabaco e torrefacção, moagem e aromatização do rape, responsabiliza-se pela conservação e reparação das maquinas da secção.

ENCARREGADO DE OBRAS — Organiza e orienta

o trabalho dos carpinteiros, caixoteiros, pedreiros, caidores e pintores da construção civil, podendo executar algumas tarefas.

ENCARREGADO DE POSTOS COM ESTUFAS DE SECAGEM — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de sementeira e/ou secagem do tabaco em estaleiros e estufas orientando o pessoal sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução, podendo executar algumas das suas tarefas.

ENCARREGADO DE POSTOS SEM ESTUFAS DE SECAGEM — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de sementeira e secagem de tabaco em estaleiros, orientando o pessoal sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução, podendo executar algumas das suas tarefas.

ENCARREGADO DE RESSECAGEM — (Fogueiro) — É um fogueiro que ao mesmo tempo organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de ressecagem e prensagem do tabaco, orientando o pessoal sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução, regula e controla a temperatura de secagem e o grau de humidade do tabaco e responsabiliza-se pelo trabalho do fogueiro de 3^{ra}; Conserva e repara a máquina PROCTOR e outros serviços afins.

ENCARREGADO DA SECÇÃO AUTO-MECÂNICA — Dirige os serviços na secção de auto-mecânica, detecta as avarias mecánicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica e conduz viaturas.

ENCARREGADO DA SECÇÃO DE CHARUTOS — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos do fabrico de charutos e cigarrilhas, orientando e colaborando na execução das tarefas dos operadores de maquinas cigarrilheiras e dos charuteiros, cigarrilheiros e embaladores manuais.

ENCARREGADO DA SECÇÃO DE CIGARROS — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos do fabrico de cigarros, orientando e colaborando na execução das tarefas dos afinadores, operadores de maquinas de cigarros, recolhedores de cigarros, alimentadores das maquinas e controladores de peso e executa a montagem e manutenção das maquinas e a reparação das avarias mais graves.

ENCARREGADO DA SECÇÃO DE PREPARAÇÃO — Coordena e dirige o trabalho dos Encarregados de Linha de Preparação e de todo o pessoal da Secção, responsabilizando-se pela correcta execução dos trabalhos ordenados pelo Encarregado de Laboratório (e de preparação de lotes) e coordena e executa a manutenção e preparação de todo o equipamento da Secção; e executa também as funções de Encarregado de Linha de Preparação.

ENCARREGADO DA SERRALHARIA — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos da serralheria, orientando e elaborando na execução das tarefas dos serralheiros e desempenhando funções de torneiro-mecânico.

ENCARREGADO DA SECÇÃO TIPOGRÁFICA — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos da tipografia, orientando e colaborando na execução das tarefas dos tipogratos e cortadores de papel (operadores de guilhotina).

ESCRITURÁRIO — Executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório

onde trabalha, nomeadamente as descritas no Anexo I do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas de Ponta Delgada (Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 1 de 8 de Janeiro de 1977).

FIEL DE ARMAZÉM — Recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados.

FISCAL — É o profissional que, em tempo parcial, fiscaliza a saída das operárias, revistando-as, devendo comunicar ao encarregado Geral da Fábrica todas as anomalias constatadas.

FOGUEIRO — Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações, conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor.

GUARDA-LIVROS — Sob a direcção imediata do «Chefe de Escritório» ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais e especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e exercício.

MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS — Detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonsta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica e conduz viaturas.

MOTORISTA — (Pesados ou Ligeiros e Tractoristas) — Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis «ligeiros ou pesados» e zela pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Possui carta de condução profissional.

OPERADOR DE MÁQUINAS CIGARREIRAS — Executa a totalidade ou parte das tarefas inerentes ao fabrico e embalagem de cigarros para o que alimenta e assegura o funcionamento de sistemas mecânicos semi-automáticos de fazer cigarros e de máquinas automáticas empacotadoras de cigarros e celofanadoras e enfardadoras de carteiras e opera uma máquina de desmanchar cigarros, por centrifugação, para recuperação do tabaco. Pode executar as tarefas manuais da secção de máquinas de cigarros, nomeadamente a embalagem de carteiras de cigarros e a embalagem de cigarros em maços redondos.

OPERADOR DE MÁQUINAS CIGARRILHEIRAS — Alimenta e assegura o funcionamento de um sistema mecânico de fazer cigarrilhas ou charutos, observa a qualidade do trabalho produzido e comunica superiormente as anomalias encontradas, pode acumular com o controlador de peso.

OPERADOR MECANOGRÁFICO — Acciona máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras ou do tipo processador electrónico.

PEDREIRO — Executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou can-tarias, rebocos ou outros trabalhos similares qu comple-mentares.

PINTOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL — Executa predominantemente qualquer trabalho de pintura nas obras.

PORTEIRO — O profissional que vigia e orienta a entrada e saída de pessoas e veículos na fábrica, atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Recebe e transmite recados e verifica se o pessoal que sai durante o serviço, está autorizado a fazê-lo.

RECOLHEDOR DE CIGARROS — Recolhe os cigarros à saída das máquinas cigarreiras e filtradeiras e arruma-os em tabuleiros, detectando cuidadosamente os cigarros com defeito que retira para posterior aproveitamento.

SERRALHEIRO MECÂNICO — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; executa, repara e monta peças de chapa fina da carroçaria e partes afins das viaturas.

SERVENTE DE ESCRITÓRIO — Executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação. Procede à limpeza das instalações, ajuda no bar, no serviço de expediente interno e outros serviços análogos.

TELEFONISTA — Presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e, estabelecendo ligações internas ou para o exterior, dactilografia correspondência em língua portuguesa, examina o correio recebido, separa-o e procede ao respectivo registo e transmite e recebe mensagens para e de postos «Telex».

TIPOGRAFO — Executa a totalidade ou parte das tarefas relativas à composição e impressão tipográficas para o que combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico, tendo em vista a impressão de embalagens, rótulos, impressos, mapas ou outros trabalhos, e regula, assegura o funcionamento, vigia prensas planas, plano-cilíndrico ou rotativas

prensas planas, plano-cilíndricas ou rotativas. Pode regular e manobrar uma guilhotina eléctrica ou outras máquinas tais como vincadeiras, máquinas de cantar ou guilhotinas manuais.

TORNEIO MECÂNICO — Regula e assegura o funcionamento e manobra de um torno mecânico.

TRABALHADOR AGRÍCOLA E DE SECAGEM — Executa diversas funções relativas às sementeiras, à secagem do tabaco verde em estaleiros nomeadamente assegurar e enfiar as folhas de tabaco verde, arrear e carregar molhos de folhas de tabaco seco e à secagem em estufas, nomeadamente retirar os girões dos carros vindos à desfolha e colocá-los nos travessões das estufas, ponto em funcionamento o sistema de aquecimento e retirar os girões finda e secagem, colocando-os nos carros que os transportarão para a ressecagem.

TRABALHADOR INDEFERENCIADO — Executa tarefas não especificadas nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transportes e limpezas da diversas instalações e seus anexos.

TRABALHADOR DE RESSECAGEM — Recebe nas instalações os carros transportadores carregados de girões de tabaco seco ou atados vindos de outros postos, alimenta a máquina de ressecagem colocando um a um os girões na rede transportadora, vigia o funcionamento da máquina participando superiormente qualquer ano-

malia verificada e procede à pesagem e prensagem de tabaco em barricas após o que coloca a tampa e prega-a. Pode desempenhar a totalidade ou parte das tarefas do «trabalhador agrícola» e de secagem».

ENCARREGADO DOS TRABALHADORES INDETERENCIADOS E PORTEIROS — Dirige e coordena um grupo de trabalhadores indeterenciados na execução de limpezas ou outras tarefas simples e não especificadas, podendo executar algumas tarefas; conduz um empilhador para o transporte, carga e descarga e arrumação de barricas de tabaco ou outros materiais dentro dos armazéns e instalações industriais; Coordena e dirige os porteiros, podendo também exercer as suas funções.

AJUDANTE DE ELECTRICISTA — Trabalhador Electricista que completou a sua aprendizagem, coadjuva os trabalhadores das categorias superiores e executa trabalhos de menor responsabilidade.

ANEXO III

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

0 — DIRIGENTES

1 — QUADROS SUPERIORES

1.1 TÉCNICOS DA PRODUÇÃO E OUTROS

Director Agrícola
Director Industrial

2 — QUADROS MÉDIOS

2.1 TÉCNICOS DA PRODUÇÃO E OUTROS

Encarre. de Laboratorio e de Preparação de Lotes
Adj. do Direct. Agric. (Encarregado de Secagem e Serviços Agrícolas)
Encarr. Geral da Fabrica (Empregado Serv. de Planeamento da Produção)

2.2 TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

Chete de Escritorio
Chete de Contencioso
Guarda-Livros

Chete de Secção Mecanografica

Chete de Secção
Encarr. Geral de Armazem
Encarr. Linha de Preparação
Encarr. de Obras
Encarr. Secção de Preparação
Encarr. Postos e Estufas de Secagem

3 — ENCARREGADOS COM INTERMEDIÁRIOS

Encarre. Postos e Estufas de secagem
Encarre. de Ressecagem
Encarr. da Secção de Charutos
Encarr. da Secção de Cigarros
Encarr. da Serralharia
Encarr. Secção Tipografica
Electricista Encarregado
Encarr. Secção Auto-Mecanica

Adjunto do Encarr. G. de Fabrica (Empregado dos Serv. de Controlo da Produção Agrícola)

4 — PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS (Administrativos, Comercio, Produção e Outros)

Adj. do Chete do Contencioso
Adj. do Chete da Secção Mecanografica
Adj. do Guarda-Livros
Adj. do Encarr. da Secção de Cigarros

5.1 — ADMINISTRATIVOS

Caixa
Escriturario
Operador Mecanografico

5.2 — COMERCIO

Fiel de Armazem

5.3 — PRODUÇÃO E OUTROS

Empreg. Serv. Expedição Tabaco
Empreg. Serv. Aprovisionamento
Atinador de Maquinas
Ajudante Encarr. Ressecagem (Fogueiro)
Capataz
Carpinteiro
Cobrador

Condutos de Empilhador

Cozinheiro
Electricista
Fogueiro
Mecânico de Automóveis
Motorista (Pesados ou Leves)
Pedreiro
Pintor de Construção Civil
Serralheiro Mecânico
Tipogratro

Trabalhador Armazem

5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.6 — (1) ...

Cortador de Papel (Operador de Guilhotina)
Operador Maquinas Cigarreiras
Operador Maquinas Cigarreiras
Recolhedor de Cigarros

6 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (Administrativos, Comercio, produção e outros)

Ajudante de Fiel de Armazem
Ajudante de Cozinheiro
Apontador

Caixador
Caixoteiro
Charuteiro Manual
Conferente de Armazem
Controlador de Peso
Embalador Manual
Empregado de Retentorio
Telefonista
Ajudante de Linha de Preparação
Ajudante de Serralheiro
Ajudante de Expedição
Auxiliares e Ajudantes
Costureira

7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDETERENCIADOS)

Alimentador de Maquinas Cigarreiras
Alimentador de Maquina de Preparo
Destolhador de Tabaco
Trabalhador Agric. e Secagem
Trabalhador de Ressecagem

	Trabalhador Indiferenciado Porteiro Fiscal Servente de Escritório
A — 3 — PRATICANTES E APRENDIZES	

(1) — É considerado um nível de fronteira 5/6, por dificuldade de enquadramento das funções aí previstas na estrutura do Decreto-Lei n° 121/78, de 2 de Junho.
Ponta Delgada, 27 de Outubro de 1980

Fábrica de Tabaco Micaelense, Lda
Eng. Antonio Clemente P. da Costa Santos
José Manuel Lalanda Gonçalves

Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada
Serafim Manuel Machado
Maria Manuela de Medeiros
Eduardo Raposo Pimentel

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas
das Ilhas de São Miguel e Santa Maria

José Alvaro de Jesus Teixeira

Sindicato dos Profissionais dos Transportes Turismo e Outros Serviços de S. Miguel e Santa Maria
João Oliveira

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas
João Amâncio Correia

Sindicatos dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes
Gil Humberto da Silva Raposo

Depositado em 23-3-81, a folhas 11, do livro n° 1, com o n° 84, nos termos do art° 24, n° 1 do Decreto-Lei 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Organizações do Trabalho

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

CONSTITUIÇÃO

ACTIVIDADE: ELECTRICISTAS — PONTA DELGADA

C.C.J. emergente do CCT publicado no Jornal Oficial, II Série, n° 23 (suplemento) de 17/7/80.

Em representação do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Efectivo — Carlos Manuel Vieira
Suplente — Paulo Jorge Bernardo

Em representação da Câmara do Comércio de Ponta Delgada:

Efectivo: — António Franco de Mendonça Jr.
Suplente — Humberto Moniz

ACTIVIDADE — BLOCOS E VIGAS

C.C.J. emergente do CCT publicado no Jornal Oficial, II Série, Supl. n° 39, de 13/11/80.

Em representação do Sindicato das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada:

Efectivo — Eduardo Raposo Pimentel
Suplente — Fernando Luís da Costa Varão

Em representação da Câmara do Comércio de Ponta Delgada:

Efectivo — Rolando de Oliveira
Suplente — António Ribeiro Casanova

PREÇO DESTE NÚMERO — 60\$00

«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

I e II Séries (em conjunto)	1.500\$00
I ou II Séries (em separado)	800\$00
II Série (supl. com CCT)	400\$00
III Série	400\$10
Preço avulso por página	2\$50

«O preço dos anúncios é de 20\$ 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».