



JORNAL OFICIAL

II SÉRIE — NÚMERO 28

Quinta-feira, 13 de Agosto de 1981

Suplemento

SUMÁRIO

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

— Aviso para PE das alterações ao CCT para os sectores de Lacticínios, Cervejas e Refrigerantes e «Finançor» do ex-distrito de Ponta Delgada.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

— CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada (Sectores de Lacticínios, Comércio e Indústria de Cervejas e Refrigerantes e.a., Sociedade Financeira de Investimentos e Gestões Açores — Financor, SARL) e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, dos Fogueiros Motoristas do Mar e Terra e Afins e o Núcleo de Fogueiros do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada. (Alterações).

— AE celebrado entre a Sociedade Produtores Açoreanos de Papel, SARL e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

Alteração:

— Construção Civil — Angra do Heroísmo

Regulamentação do Trabalho Portarias de Extensão

AVISO PARA PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT PARA OS SECTORES DE

LACTICÍNIOS, CERVEJAS E REFRIGERANTES E «FINANÇOR», DO EX-

DISTRITO DE PONTA DELGADA

Nos termos do nº 5 e para efeitos do nº 6 do artº 29º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público, que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do artº 1º do Decreto-Lei nº 243/78, de 19 de Agosto, a emissão de uma portaria de extensão das alterações ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada (sectores de Lacticínios, Comércio e Indústria de Cervejas e Refrigerantes e a Sociedade Financeira de Investimentos e Gestões Açores — Finançor, S.A.R.L.) e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, dos Fogueiros Motoristas do Mar e Terra e Afins e o

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada (Núcleo de Fogueiros), nesta mesma data publicadas, a todas as entidades patronais que, neste ex-Distrito, se dediquem às actividades abrangidas e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Nos termos do nº 6 do artº 29º do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Convenções Colectivas de Trabalho

ALTERAÇÃO AO CCT ENTRE A CAMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA (SECTORES DE LACTICÍNIOS, COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE CERVEJAS E REFRIGERANTES E A SOCIEDADE FINANCEIRA DE INVESTIMENTOS E GESTÕES AÇORES-FINANÇOR, S.A.R.L.) E OS SINDICATOS DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DAS ILHAS DE S. MIGUEL E SANTA MARIA, DOS FOGUEIROS MOTORISTAS DO MAR E TERRA E AFINS E O NÚCLEO DE FOGUEIROS DO SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIA TRANSFORMADORAS DE PONTA DELGADA.

PRIMEIRO: — Cláusula 1ª (Área e Âmbito) passa a ter a seguinte redacção:

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se por um lado às empresas associadas da Câmara do Comércio de Ponta Delgada que se dediquem na ilha de S. Miguel à produção de lacticínios, ao Comércio e Indústria de Cervejas e Refrigerantes, e ainda à Sociedade Financeira de Investimentos e Gestões Açores — Finançor, S.A.R.L. e, por outro aos trabalhadores ao serviço daquelas, associados do Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins, e ao Núcleo dos Fogueiros do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Ponta Delgada.

SEGUNDO: — Cláusula 2ª (Vigência, Denúncia e Revisão)

São alterados os pontos 1 e 2 com a seguinte redacção:

1 — O presente CCT entra em vigor a partir da data da publicação no «Jornal Oficial» da Região Autónoma dos Açores, e será válida pelo período de 24 meses, exceptuando-se a parte fixa das remunerações mínimas, as quais terão a vigência de 12 meses.

2 — Todo o clausulado que diga respeito a retribuição de trabalho, em qualquer das suas formas, produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1981.

TERCEIRO: — Cláusula 9ª (Crédito de Horas para o exercício de Funções) Fica com a mesma redacção, com a alteração do crédito para 5 dias por mês.

QUARTO: — Cláusula 11ª. É criado o ponto 4 com a seguinte redacção: Reconhecer aos dirigentes Sindicais autorgantes o direito de diálogo com as Secções de Pessoal ou Administração das Empresas com vista à execução do presente CCT.

QUINTO: — Cláusula 35ª. Fica com a seguinte redacção: A duração máxima de trabalho normal em cas semana será de 45 horas divididas por 5 dias ou 5 dias e meio.

SEXTO: — Cláusula 37ª. O ponto 4 passa a 6 com a mesma redacção e são criados os pontos 4 e 5 com a seguinte redacção:

4 — As empresas ficam obrigadas a assegurar o trans-

porte dos trabalhadores que usualmente utilizam os transportes públicos e residam a mais de 1 Km do seu posto de trabalho, sempre que, por virtude de trabalho extraordinário não possam já ou ainda utilizar aqueles meios de transporte.

5 — As empresas ficarão obrigadas a fornecer um complemento de refeição composto por pão com manteiga, fiambre ou queijo e uma bebida, quando o trabalho extraordinário exceder duas horas. O tempo gasto com a refeição é pago como trabalho extraordinário.

SÉTIMO: — Cláusula 40ª. Foram alterados os pontos 1 e 2 que ficam com a redacção seguinte:

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

2 — Para efeitos de remuneração considera-se também como trabalho nocturno aquele prestado depois das 8 horas, referidas no número anterior, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho nocturno superior a 3 horas.

OITAVO: — Cláusula 41ª. Alterado no nº 1 o período de substituição de 20 para 15 dias.

NONO: — Cláusula 51ª. Alterado o número 4 que passa a ter a seguinte redacção:

4 — O pagamento será sempre efectuado ao mês e pago até ao último dia do mês a que diz respeito qualquer que seja o regime e a categoria do trabalhador.

DÉCIMO: — Cláusula 59ª. Foi acordado a inclusão da Segunda-Feira do Espírito Santo na relação constante do nº 1.

DÉCIMO-PRIMEIRO: — Cláusula 73ª. Alterado o título desta cláusula que fica com a seguinte redacção:

«FALTAS POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE PARENTES OU AFINS E POR NASCIMENTO DE FILHOS»

Abriu um parenteses na parte final da alínea a) contendo:

(enteados, padrastrs e madrastras).

Idem na alínea b) contendo: (avós, netos, irmãos, cunhados, tios e de todas as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores).

A alínea c) fica com a seguinte redacção:

c) dois dias seguidos ou alterados, a utilizar no prazo de dez dias, por nascimento de filhos.

Fica eliminado o ponto 2.

DÉCIMO-SEGUNDO: — É criada a Cláusula 102ª

— A. com a seguinte redacção:

1 — Em caso de acidente de trabalho que resulte incapacidade temporária até 180 dias, a empresa pagará a diferença entre o pagamento efectuado pelo seguro e o ordenado real auferido pelo trabalhador.

2 — Esta cláusula não desobriga as empresas seguradoras das responsabilidades cobertas pela respectiva apólice.

DÉCIMO-TERCEIRO: — ANEXO 1 — Higiene Prevenção e Segurança no Trabalho.

É alterado este anexo na sua totalidade, com novos artigos e novas redacções.

ARTIGO 1º (MEDICINA NO TRABALHO)

1 — As empresas são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos do disposto no Decreto-Lei nº 47 511 e no Decreto nº 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e terão as atribuições definidas pelos diplomas referidos no nº 1 deste artigo.

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

a) Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine;

b) A instituição ou quem a represente na direcção ou fiscalização do trabalho, em caso de doença súbita, ou de acidente de trabalho do trabalhador, assegurará os imediatos e indispensáveis cuidados médicos e farmacêuticos à vítima, bem como o transporte mais adequado para tais efeitos.

c) Sempre que o solicitem, os trabalhadores serão submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, com o fim de verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, para efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico que se tornem necessários sendo todas as despesas da responsabilidade das empresas.

ARTIGO 2º (HIGIENE, SALUBRIDADE E SEGURANÇA NO TRABALHO)

1 — As empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores às suas diferenças de funções.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no nº 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado anexo a este contrato e de que faz parte integrante, tendo por objectivo, estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

ARTIGO 3º (SERVIÇO DE SEGURANÇA E HIGIENE)

1 — As empresas devem constituir conforme a sua capacidade económica e a gravidade ou a frequência dos riscos da respectiva actividade, serviços e/ou comissões

de segurança, de que façam parte representantes dos trabalhadores com o objectivo de vigiar o cumprimento das normas de segurança e higiene no trabalho, investigar as causas dos acidentes e, em colaboração com os serviços técnicos e sociais das empresas, organizar a prevenção e assegurar a higiene dos locais de trabalho.

ARTIGO 4º (COMISSÃO DE HIGIENE E SEGURANÇA) (C.H.S.)

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de Higiene e Segurança.

2 — A mesma comissão existirá nas empresas em que apesar de terem menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou de doenças profissionais, ou ainda taxas de frequência e/ou gravidade elevadas dos mesmos.

3 — A C.H.S. será constituída por 3 elementos representantes dos trabalhadores ao serviço da empresa sendo um designado pelo (s) Sindicato (s) e dois eleitos pelos trabalhadores ao serviço da empresa, e 3 elementos representantes da entidade patronal.

4 — Dar o seu apoio à C.H.S. e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções.

5 — Os elementos representantes da entidade patronal serão designados pela Administração.

6 — Sempre que solicitados, terão assento sem direito de voto nas reuniões da C.H.S. o médico do trabalho, o técnico ou encarregado de segurança, assistente social, ou outros que sejam considerados necessários.

7 — A Comissão reunirá uma vez por mês ou sempre que 1/2 dos seus elementos o solicite.

8 — Sempre que solicite pela C.H.S. por unanimidade dos seus membros, o técnico de prevenção nomeado pelo Sindicato tem direito de entrar nas instalações da empresa podendo ainda ter assento na C.H.S. sem direito de voto.

9 — A C.H.S. pode solicitar sempre a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção de Trabalho.

ARTIGO 5º (COMPETÊNCIA DA C.H.S.)

1 — A C.H.S. terá, nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações, equipamentos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, das normas do presente Contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento no sentido de responsabilidade pela segurança no trabalho;

e) Promover que os profissionais admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários, em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou sindical ou emanadas da Direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que

a estes interessarem directamente.

g) Colaborar com os serviços Médico — de trabalho da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Elaborar relatórios enviando cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Secretaria Regional do Trabalho.

Os relatórios serão enviados até ao final do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem.

ARTIGO 6º (DIREITO À INFORMAÇÃO)

Os trabalhadores e delegados sindicais têm o direito de serem informados das deliberações da C.H.S., dos seus direitos e deveres no campo da higiene e segurança no trabalho, devendo ainda ser-lhes fornecida todas as instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas ocupações e as precauções a tomar.

REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

CAPÍTULO I (DISPOSIÇÕES GERAIS)

1º (DEVERES DAS EMPRESAS)

1 — As empresas são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2º (DEVERES DOS TRABALHADORES)

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito devidamente autorizados.

3º (PROJECTOS DE NOVAS INSTALAÇÕES)

1 — Na elaboração dos projectos para novas instalações ou alteração das existentes, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento sem prejuízo das disposições legais.

2 — A disposição relativa das instalações de laboração é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores em vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II (CONDIÇÕES GERAIS DE HIGIENE SALUBRIDADE E SEGURANÇA)

4º (ÁREA DOS LOCAIS DE TRABALHO)

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço

suficiente, livre de qualquer obstáculo, para realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que ocupada por quaisquer equipamentos, sendo todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias, mesas ou bancadas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5º (VIAS DE PASSAGEM, COMUNICAÇÕES E SAÍDAS)

1 — As vias de passagem no interior das empresas as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho os intervalos entre as máquinas ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6º (PORTAS DE COMUNICAÇÃO)

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

7º (COMUNICAÇÕES VERTICAIS)

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

8º (LOCAIS SUBTERRÂNEOS)

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

9º (ILUMINAÇÃO)

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de trabalho.

10º (VENTILAÇÃO)

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas

condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11º (TEMPERATURA E HUMIDADE)

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de liberar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

3 — As máquinas e as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade.

4 — As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de Espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores.

5 — As portas das câmaras frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura tanto do exterior como do interior, e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme, accionáveis no interior das câmaras, que comuniquem com a sala de máquinas e com o guarda da instalação.

6 — As pessoas que trabalhem no interior das câmaras frigoríficas devem usar equipamento especial de protecção individual conforme as prescrições legais, designadamente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardando o pescoço e a cabeça, e calçado protegendo do frio e da humidade.

Recomenda-se ainda que as câmaras frigoríficas sejam precedidas de sala disposta de ar condicionado onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas ou alimentos quentes.

12º (RUÍDOS)

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes (85 DB).

13º (CONSERVAÇÃO E LIMPEZA)

Os locais de trabalho e passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

14º (EVACUAÇÃO DE RESÍDUOS)

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se em princípio fora das horas de serviço.

15º (CONSERVAÇÃO DE ESTRUTURAS, INSTALAÇÕES E EQUIPAMENTOS)

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos

devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo em qualquer equipamento ou numa parte dele, instalação, utensílio ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observadas devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

16º (ACTUALIZAÇÃO TÉCNICA)

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos por forma a melhorar as condições de trabalho.

17º (ABASTECIMENTO DE ÁGUA)

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

18º (INSTALAÇÕES SANITÁRIAS)

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer aos seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer a requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

19º (REFEITÓRIOS OU COPAS)

Os refeitórios ou copas, quando existem, não podem comunicar directamente com os locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

20º (SEGURANÇA DAS INSTALAÇÕES ELÉCTRICAS)

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

21º (INCÊNDIOS)

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

22º (ARMAZENAMENTO DE SUBSTÂNCIAS INFLAMÁVEIS)

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

23º (MÓVEIS E EQUIPAMENTOS)

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incômodas e não constituam factor de fadiga.

24º (ELIMINAÇÃO DE SUBSTÂNCIAS TÓXICAS)

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aquelas em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

25º (SEGURANÇA DE VEÍCULOS)

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos qualquer anomalia deve ser imediatamente participada aos responsáveis pela Segurança e Manutenção.

PROMOCÃO DA SAÚDE (MEDICINA PREVENTIVA)

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

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

DÉCIMO-QUARTO: — ANEXO II — 1. Acrescentar à Definição de Funções dos Trabalhadores da indústria de Lactínios as seguintes categorias profissionais:

Operador de Pasteurização: — Regula e conduz uma instalação destinada a eliminar, por pasteurização, as

bactérias nocivas do leite, nata e outros produtos lácteos:

gradua a passagem do leite ou de outros produtos similares para os pasteurizadores ou abastece-os manualmente; põe os aparelhos de aquecimento e de refrigeração a funcionar, abrindo ou fechando válvulas ou outros dispositivos; mantém os produtos, durante um determinado período de tempo, à temperatura desejada, que regula; fá-los passar por um arrefecimento brusco para extirpar os microorganismos nocivos; controla temperaturas e pressões e outros valores, observando instrumentos de medida adequados, para que os produtos lácteos sejam convenientemente pasteurizados; lava a tubagem, pasteurizadores e desnatadeiras com água, soda cáustica, ácido nítrico e vapor ou por outro processo; comunica superiormente as anomalias detectadas.

Que será integrado no nível de qualificação 04.

Cozinheiro: — Prepara, tempera e cozinha alimentos, recebe a ementa, os víveres e condimentos necessários à sua confecção tendo em conta o número provável das pessoas que comem; escama os peixes, desossa e corta as carnes, lava e corta os legumes ou executa outras operações segundo os tipos de pratos a confeccionar; prepara os fundos, molhos e guarnições; condimenta os víveres e leva-os ao lume, em recipientes apropriados, para os fritar, cozer, grelhar, estufar ou assar; acompanha a evolução dos cozinhados, mexendo, virando, provando, rectificando temperos ou alterando a temperatura; assegura-se de que os alimentos estão suficientemente cozinhados e retira-os do lume, emprata-os, garante-os e decora-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e seus utensílios. Por vezes é incumbido de executar trabalhos de pastelaria e de lavar e limpar as loiças servidas.

Pode dedicar-se à preparação e confecção de determinado prato de carne ou peixe, saladas, molhos ou legumes e ser designado em conformidade.

Que será integrado no nível de qualificação 05.

Ajudante de cozinha: — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas:

limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção:

Que será integrado no nível de qualificação 06.

Distribuidor-Cobrador de produtos lácteos: — Efectua cobranças e colabora na distribuição de mercadorias segundo normas previamente estabelecidas:

recebe dos serviços competentes os produtos a entregar e a cobrar e as respectivas guias de remessa; arruma devidamente a carga na viatura para que a descarga se possa processar sem dificuldade; entrega ao cliente as mercadorias e a respectiva guia de remessa e recebe a importância correspondente; colabora na descarga dos recipientes recebidos por devolução; entrega aos serviços competentes a relação e o produto das vendas diárias.

Que será integrado no nível de qualificação 04.

2. — Acrescenta à definição de funções dos trabalhadores de Cervejas e Refrigerantes, as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de Armazém de Varrilhagem: — O trabalhador que coordena e orienta os serviços de recepção,

armazenamento e entrega de vasilhame, mantém registos apropriados, controla as quantidades de vasilhame entregues; providencia pela sua arrumação dentro do armazém de acordo com as normas estabelecidas; orienta a actividade dos trabalhadores sob as suas ordens.

Que será integrado no nível de qualificação 02.

Ajudante de Encarregado de Armazém de Vasilhame:

— O trabalhador que coadjuva o encarregado, podendo substituí-lo.

Que será integrado no nível de qualificação 03.

Vigilante de Refeitório: — Guarda e vigia as instalações do refeitório; mantém a arrumação e a limpeza das instalações onde os trabalhadores da empresa tomam as refeições que trazem de casa; pode ter de aquecer a comida a pedido dos trabalhadores interessados.

Que será integrado no nível de qualificação 06.

3. — Foi aceite pela C.N.P. eliminar das definições de funções dos Operadores e Preradores de Xarôpes os parágrafos finais (Pode executar tarefas atribuídas a outros profissionais da linha de enchimento e eventualmente cargas e descargas).

DÉCIMO QUINTO: REMUNERA

1 — Tabela salarial para as Cervejas e Refrigerantes.

a) Acrescentar ao nível 02 a categoria profissional de Encarregado de Armazém de Vasilhame.

b) Acrescentar ao nível 03 a categoria profissional de Ajudante de Encarregado de Armazém de Vasilhame.

c) Acrescentar ao nível 06 a categoria profissional de Vigilante de Refeitório.

2 — Tabela Salarial para a Indústria de Lacticínios.

a) Acrescentar ao nível 04 as categorias profissionais de Operador de Pasteurização e Distribuidor-Co-brador de produtos lácteos.

b) Acrescentar ao nível 05 a categoria profissional de cozinheiro.

c) Acrescentar ao nível 06 a categoria profissional de Ajudante de Cozinha.

DÉCIMO SEXTO: — Foram acordadas as seguintes novas tabelas salariais que vigoraram a partir de 1 (um) de Maio de 1981, cujos valores, por sectores de actividades, são os seguintes:

TABELA SALARIAL PARA A INDÚSTRIA DE LACTICÍNIOS

NÍVEL	VENCIMENTO
01	22 500\$00
02	18 500\$00
03	16 500\$00

04	14 500\$00
05	13 000\$00
06	11 500\$00
Enc. Postos Recp (6h/dia mínimo)	10 770\$00
	8 750\$00
07	9 000\$00

TABELA SALARIAL PARA A FINANÇOR

NÍVEL	VENCIMENTO
01	21 000\$00
02	17 640\$00
03	14 800\$00
04	13 600\$00
05	12 600\$00
06	12 300\$00
07	11 500\$00
08	11 000\$00
09	Lei Geral

O pessoal menor não qualificado será retribuído nos termos da Lei Geral em vigor.

TABELA SALARIAL PARA A FÁBRICA DE CERVEJAS E REFRIGERANTES

01	19 000\$00
02	16 250\$00
03	15 250\$00
04	14 350\$00
05	13 250\$00
06 — c/mais de 6 meses	12 750\$00
— até 6 meses	11 500\$00

Nada mais houve a tratar nesta reunião foi a mesma encerrada da qual se lavrou esta acta que vai ser lida e aprovada pelos presentes.

Ponta Delgada, 9 de Julho de 1981.

A Comissão Negociadora Patronal

Engº Luís Mota
Armando da Conceição Mota
Joaquim Maria Cabral

A Comissão Negociadora Sindical

Eduardo Lopes Tavares
Diomar Albano Pereira
Eduardo Raposo Pimentel
João Soares de Almeida

Depositado em 31-7-81, a folhas 13, do livro nº 1, com o nº 104, nos termos do artº 24, nº 1, do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A SOCIEDADE PRODUTORES

AÇOREANOS DE PAPEL, S.A.R.L. E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS

DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO

DE PONTA DELGADA

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1ª

(Âmbito)

Este Acordo de Empresa (A.E.) obriga por um lado, a Sociedade ~~Autóres~~ Açoreanos de Papel, S.A.R.L. e por outro todos os trabalhadores ao seu serviço, e representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2ª

(Vigência e Denúncia)

1º O presente A.E. é válido por um período de 24 meses podendo ser denunciado por qualquer das partes com antecedência mínima de 60 dias.

2º A tabela salarial entra em vigor com efeitos a partir de 1 de Março de 1981.

3º A tabela salarial e as cláusulas económicas são válidas por um período de 12 meses podendo quanto a esta ser alterado o seu valor ou percentagem.

4º Como norma presente e futura, a parte que denuncia o A.E. deverá simultaneamente, enviar proposta escrita dirigida à outra parte.

5º A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias a contar da data da sua recepção, para responder aceitando ou contrapondo.

6º As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado e durarão o período de tempo fixado em protocolo escrito, acordado pelas partes na sua primeira reunião.

7º O regime que obedece à denúncia global do presente A.E. não impede que em qualquer altura da sua vigência, as partes outorgantes acordem em questões de interpretação das disposições do presente A.E. e suas lacunas.

8º Para o efeito deverão as partes outorgantes no prazo de 30 dias após a publicação do presente A.E. constituir uma Comissão Paritária.

CAPÍTULO II

Cláusula 3ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1º Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade dentro da empresa em conformidade com a legislação em vigor.

2º A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos prazos estabelecidos legalmente.

Cláusula 4ª

(COMUNICAÇÕES ÀS EMPRESAS)

A Direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal, identificação dos seus delegados e dos traba-

lhadores que integram as Comissões Sindicais e de Empresa e, bem assim as respectivas alterações por meio de carta registada com aviso de recepção que deverá ser afixado cópia nos locais da empresa reservados às Comissões Sindicais.

Cláusula 5ª

(Comissões Sindicais de Empresa e Direito de Reunião)

1º A Comissão Sindical de Empresa CSE é a organização dos delegados Sindicais do mesmo Sindicato na Empresa.

2º Os delegados Sindicais são os representantes do Sindicato na Empresa.

3º Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou, intersindical sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

4º Com ressalva ao disposto na última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período de horário de trabalho normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

5º As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela Comissão Sindical ou Intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um Sindicato.

6º Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7º Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6ª

(Condições para o Exercício do Direito Sindical)

1º Na empresa ou unidade de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e de acordo com a capacidade da Empresa.

2º Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízos, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7ª

(Garantias dos Trabalhadores com Funções Sindicais)

1º Os dirigentes sindicais, elementos da Comissão Sindical da empresa e comissões de trabalhadores, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração no provocar despedimentos ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2º Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3º A Direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade, mas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia que faltarem.

4º Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8 tratando-se de delegado que faça parte de Comissão Sindical ou Intersindical.

5º O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

6º Os delegados, sempre que pretendem exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de 1 dia.

7º As faltas dadas pelos membros da Direcção das Associações Sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO III

(Categorias Profissionais e Direito ao Trabalho)

Cláusula 8ª

As categorias e profissões dos trabalhadores abrangidos por este A.E. são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 9ª

(Período Experimental)

1º A admissão dos trabalhadores considera-se a título experimental nos primeiros 45 dias, durante os quais qualquer das partes pode por termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa. Findo este período o trabalhador será definitivamente incluído no quadro do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2º Consideram-se nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3º A admissão de qualquer trabalhador deverá ser participada ao Sindicato no prazo de 8 dias a contar da entrada do trabalhador ao serviço com as seguintes informações:

Nome, residência, categoria, retribuição, data do nascimento, número da carteira profissional quando a tiver e data de admissão.

CAPÍTULO IV

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 10ª

(Deveres da Entidade Patronal)

1º São deveres da entidade patronal:

1.1 — Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste A.E.

1.2 — Proporcionar aos trabalhadores boas condi-

ções de trabalho tanto sob o ponto de vista físico e moral, tendo em conta a segurança e higiene no trabalho, condições de iluminação, salubridade e ventilação nos locais de trabalho, fornecendo em casos de tarefas tóxicas material de protecção, inclusive leite.

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

1.4 — Não impedir que os trabalhadores exerçam os direitos sindicais ou de qualquer modo relacionados com estruturas representativas dos trabalhadores.

1.5 — Enviar ao respectivo Sindicato até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado do respectivo mapa devidamente preenchido e visado pelo delegado sindical.

1.6 — Informar o Sindicato todas as cessações de contratos de trabalho que ocorram.

1.7 — Segurar todos os trabalhadores contra acidentes e doenças profissionais.

1.8 — Facultar periodicamente uma exame médico a todos os trabalhadores nos termos da lei em vigor.

Cláusula 11ª

Deveres dos Trabalhadores

1º Cumprir as cláusulas constantes do presente A.E., dando cumprimento à lei;

2º Executar os serviços que lhes foram confiados de harmonia com as aptidões e categorias profissionais com zelo e pontualidade;

3º Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho de acordo com a lei em vigor;

4º Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina no trabalho;

5º Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de férias, baixa por doença ou acidente e daqueles que dizem respeito a direitos sindicais.

6º Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho.

7º Apresentar à Entidade Patronal logo que se verifique uma baixa por doença ou acidente o respectivo boletim dos Serviços Médico-Sociais da Caixa de Previdência ou Companhia de Seguros.

8º Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela Entidade Patronal;

9º Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;

10º Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

11º Submeter-se às prescrições de Segurança e Higiene contidas no regulamento geral de segurança ou neste contrato colectivo;

12º Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato colectivo, quer da Lei Geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 12ª

(Regime de Trabalho — Princípio Geral)

1º A entidade patronal só poderá reduzir ou suspender a laboração fora dos casos previstos na lei após de ouvido o Sindicato outorgante e de obter autorização do Governo Regional que fundamentará a sua decisão.

2º Quer durante a suspensão ou redução de laboração quer após a empresa ter retomado a laboração em turnos normais, são garantidos aos trabalhadores os mesmos direitos que tinham antes daqueles.

Cláusula 13ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

1º A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e cinco horas.

2º O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14ª

(DESCANSO SEMANAL)

O dia de descanso semanal é o Domingo.

Cláusula 15ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

2º O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos de trabalho ou esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifique casos de força maior.

3º O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário sempre que, com fundamentos em motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4º É especialmente motivo atendível para recusa de

trabalho extraordinário para além de determinada hora por parte do trabalhador, a falta de transportes públicos e alimentação quer este seja prestado em dias normais de trabalho, de descanso ou feriado salvo se a Entidade Patronal garantir transporte e alimentação aos trabalhadores.

Cláusula 16ª

(Trabalho em dia de Descanso Semanal ou Feriado)

1º O trabalho prestado em dia de descanso semanal será pago pelo triplo da retribuição normal.

2º O trabalho prestado no dia de descanso semanal, dá direito ao trabalhador descansar um dia num dos três dias subsequentes.

3º O trabalho prestado em dias feriados será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 17ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% sobre a retribuição normal.

Cláusula 18ª

(RETRIBUIÇÃO MENSAL DIÁRIA E HORÁRIA)

Para efeitos do disposto neste A.E. considera-se:

a) REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — o montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho cujo valor mínimo é o fixado no Anexo II.

b) RENUMERAÇÃO HORÁRIA (RH) — o valor determinado segundo a fórmula $RH = \frac{RM}{52 \times n}$

que o n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19ª

FÉRIAS

1º Os trabalhadores efectivos abrangidos por este A.E. terão direito aos seguintes períodos de férias:

a) 10 dias consecutivos no ano de admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1º Semestre do ano civil;

b) 21 dias consecutivos no ano seguinte ao da sua admissão;

c) 30 dias consecutivos nos anos seguintes:

2º O Direito a férias reporta-se sempre ao trabalho prestado no ano civil anterior, e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte a que diz respeito.

3º As férias deverão ser gozadas em dias seguintes, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

4º O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5º A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal não havendo acordo, compete à Entidade Patronal, fixar a época de férias entre Maio e Outubro, devendo contundo dar conhecimento ao trabalhador com antecedência não

interior a trinta dias.

6º Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem.

7º O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório, deve gozar as férias já vencidas antes de deixar a empresa, desde que avise com o mínimo de 8 dias de antecedência do seu início.

8º Se o trabalhador não dispuser de tempo necessário para gozar as férias já vencidas receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e respectivo subsídio.

9º No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 20ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1º A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior a que os trabalhadores recebiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 21ª

DIUTURNIDADES

Os trabalhadores abrangidos por este A.E. deverá ser paga uma diuturnidade de 500\$00, por cada 3 anos de permanência na empresa, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.

Cláusula 22ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)

A retribuição do trabalho nocturno sera superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 23ª

SUBSÍDIO DE NATAL

1º Todos os profissionais abrangidos por este A.E. terão direito a receber até ao dia 20 de Dezembro uma remuneração suplementar igual a um mês de retribuição.

2º Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional dos meses de serviço prestado.

3º Quando o trabalhador se encontrar com baixa de Previdência ou acidentado no mês de Dezembro, terá direito a receber da Entidade Patronal o correspondente a tantos duodécimos quantos meses de serviço prestado.

4º Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito, quer no ano da incorporação, quer no ano da passagem à disponibilidade, a

um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5º Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional do subsídio, de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

6º Para efeitos dos números procedentes, considera-se como completo o mês de admissão.

Cláusula 24ª

FERIADOS

São considerados feriados obrigatórios, os seguintes:

1 de Janeiro
3ª-Feira do Carnaval
Feriado Municipal
Sexta-Feira Santa
25 de Abril
1 de Maio
Corpo de Deus (Festa Móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro
Feriado Regional

Cláusula 25ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1º Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal, como as motivadas por:

a) 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.

b) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações Sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de Delegado Sindical ou como membro da Comissão de Trabalhadores.

c) Casamento durante onze dias úteis.

d) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau da linha recta;

e) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral.

f) Os dias da prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial e particular.

g) Doação de sangue a título gracioso durante o dia da doação, quando solicitados.

h) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, sem prejuízo de serviço urgentes.

i) Por parto da esposa até dois dias consecutivos, incluindo o dia do parto.

2º A Entidade Patronal poderá exigir do trabalhador a prova de ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

3º As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o subsídio de Natal.

4º Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do nº 1 da Cláusula 25ª, salvo disposição legal em contrário, 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 subsídio de Previdência respectivo.

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

Cláusula 26ª

(FALTAS INJUSTIFICADAS)

1º São consideradas faltas injustificadas as que não se encontram enumeradas na cláusula anterior ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal.

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

3 — Da aplicação do disposto do número anterior desta cláusula, não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de 1/3 do total de que o trabalhador tem direito.

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 27ª

(CAUSAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1º O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2º É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 28ª

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

1º É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, que este tenha prazo, quer não.

2º A cessação do contrato de trabalho, por mútuo 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.

3º 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.

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

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

Cláusula 29ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

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

- a) Expirando o prazo 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.

2º Nos casos previstos na alínea b) do nº 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 30ª

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

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

2º A verificação da justa causa depende do processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 42ª.

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

Cláusula 31ª

(JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

1º 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.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros

trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestre e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Falsas declarações realtivas e justificação de faltas.

Cláusula 32ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)

1º No caso do trabalhador ser despedido sem justa causa tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com antiguidade que lhe pertencia.

2º Em substituição de reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 36ª contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 33ª

(DESPEDIMENTO COLECTIVO)

1º considera-se despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja pelo menos, dois a cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresa com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramentos definitivos da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

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

Cláusula 34ª

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

1º O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual do trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com um aviso prévio de dois meses.

2º No caso de o trabalhador ter menos de dois anos

completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3º Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4º Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 35ª

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações incompatíveis com 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 ofensa à sua honra ou dignidade.

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

Cláusula 36ª

(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 35ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser interior a tres meses.

Cláusula 37ª

(CERTIFICADO A ENTREGAR AO TRABALHADOR)

1º Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente contrato, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço a categoria e o cargo ou cargos que desempenhou.

2º O certificado não pode conter quaisquer outras referências.

CAPÍTULO VII

EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR

Cláusula 39ª

(PODER DISCIPLINAR)

1º A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2º O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecida.

Cláusula 39ª

(INFRAÇÃO DISCIPLINAR)

1º Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposos, que viole por acção ou omissão os deveres específicos decorrentes da lei e deste A.E.

2º Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 40ª

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

1º A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores consignados na lei e no presente A.E.

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exceder em cada ano civil o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2º A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

3º A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4º Exceptuando a repreensão verbal, todas as demais sanções aplicadas serão averbadas no registo individual do trabalhador.

Cláusula 41ª

(REGISTO E COMUNICAÇÕES AO SINDICATO)

1º A entidade patronal deverá elaborar e manter em dia, o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionadas.

2º Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo máximo de dez dias.

Cláusula 42ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

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

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

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

9º O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para os organismos competentes.

Cláusula 43ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, de acordo com o consignado no presente A.E. e na Lei Geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2º Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após os factos referidos no número

1º O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes, excepto para infracções que determina de sanções de repreensão.

2º O processo disciplinar iniciar-se-á na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder no mais curto espaço de tempo à 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.

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

4º O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de três dias a contar da data do recebimento da nota de culpa ou do aviso de recepção da carta que o enviou.

5º Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à comissão de trabalhadores no caso em que não haja, ao Sindicato respectivo que deverá pronunciar fundamentado o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

anterior, salvo o que se refere na alínea c) em que o prazo será de um ano.

Cláusula 44ª

(CONSEQUÊNCIA DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1º 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 constantes dos números seguintes.

2º Se a sanção consistir no despedimento a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 36ª sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração nos termos da cláusula 32ª.

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

4º Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do nº 1 da Cláusula 43ª o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, 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 à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 45ª

(PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO EM CASO DE MORTE)

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

2º As importâncias correspondentes ao período de férias já vencido, respectivo subsídio e a parte proporcional do subsídio de Natal devida ao trabalhador falecido serão pagas nos mesmos termos estabelecidos no nº 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

(Disposições Gerais)

Cláusula 46ª

1º Os casos omissos do presente A.E. serão resolvidos pelas leis vigentes.

2º Da aplicação do presente A.E. não pode resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existentes à data da sua aprovação.

CAPÍTULO IX

Cláusula 47ª

(COMISSÕES PARITARIAS)

1º Para os efeitos consignados na cláusula 2ª é constituída uma Comissão Paritária, formada por 3 elementos representando os trabalhadores e igual número representando a entidade patronal.

2º Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária;

2.1 — Interpretar e integrar o disposto no presente A.E.

2.2 — Pronunciar-se sobre a reclassificação dos trabalhadores de harmonia com o disposto neste A.E.

2.3 — Criar profissões e categorias profissionais;

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

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

4º A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

5º As deliberações tomadas pela maioria absoluta dos seus membros consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do acordo e serão depositadas e publicadas no Jornal Oficial da Região.

6º A Comissão Paritária funcionará a pedido de 3 dos seus elementos mediante convocatória por eles assinada em conjunto com antecedência mínima de 8 dias.

7º Só é permitida a representação de qualquer elemento da Comissão por indivíduo por si indicado em caso de doença ou impedimento legal.

8º Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional do Trabalho.

9º Por cada representante efectivo das partes outorgantes serão sempre designados dois substitutos.

Cláusula 48ª

(Remissão)

1º As partes submetem a regulamentação da lei geral as matérias não previstas neste A.E..

2º Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este Acordo passam a fazer parte integrante do mesmo.

Ponta Delgada, 19 de Junho de 1981

Pelos Produtores Açoreanos de Papel S.A.R.L.

Jose Maria D'Andrade Albuquerque Pereira Fortes de Sampaio

Eng. Francisco Machado Faria e Maia

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Ex-Distrito de Ponta Delgada

Eduardo Raposo Pimentel

Jose Manuel Gonçalves Estacio

ANEXO I

TABELA SALARIAL

Chefe de Produção «Técnico Papeleiro»	26 400\$00
Chefe de Turno	17 200\$00
Condutores	13 750\$00
Desfibradores	12 000\$00
Auxiliares Fim de Máquina	11 250\$00
Ajudante de Máquinas de Acabamento	10 500\$00
Mestra	10 500\$00
Enresmadora	10 000\$00
Escolhedora	9 500\$00

Foguetiro	13.750\$00
Aprendiz 1º Ano — dos 14 aos 16 anos	7.000\$00
Aprendiz 2º Ano — dos 16 aos 18 anos	7.500\$00
Aprendiz 3º Ano — dos 18 aos 20 anos	8.000\$00
Trabalhador Indiferenciado (servente)	9.000\$00

ANEXO II DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

Chefe de Produção — Técnico Papeleiro — É o trabalhador que dirige e coordena, o funcionamento das instalações fabris, de modo a assegurar o integral cumprimento do plano de produção para fabrico: recebe fichas ou quadros do plano de produção para fabrico de determinado tipo de papel ou cartão com todas as especificações e características de qualidade; afim de pôr em execução ou dar-lhe continuidade; distribui da maneira mais conveniente os profissionais de modo a obter o melhor rendimento da mão-de-obra e de equipamento fabril; orienta a preparação e retinação da massa do funcionamento da máquina de fabricar cartão ou papel, dando todas as indicações pertinentes à obtenção das características do produto a fabricar e introduzindo eventualmente alterações ao plano de modo a corrigir deficiências de fabrico, percorre as instalações e vigia pessoalmente a marcha da fabricação, contactando com os responsáveis das diversas secções inteirando-se do estado de execuções do plano de fabrico, procurando eliminar defeitos e resolver problemas técnicos surgidos na fabricação, ou comunicando-os imediatamente aos responsáveis superiores, orienta e ensina os profissionais na substituição e reparação dos feltros, cordas, raspadeiras, cilindros, teias, bem como indica as correcções a efectuar na preparação das massas e na condução da máquina papeleira, contacta com a secção de controle de qualidade de modo a certificar-se das características do produto produzido para mandar introduzir na máquina de fabricação as correcções e acertos convenientes, desperdícios, acidentes e outras anomalias verificadas nas instalações fabris, assim como as providências tomadas para dar conhecimento à boa sequência da produção, conforme todas as indicações recebidas sobre defeitos de fabrico e toma as providências necessárias vigia e mantém a disciplina do pessoal na ausência dos responsáveis directos; resolvendo os problemas disciplinares ou participando-os superiormente; orienta o pessoal disponível para o serviço extraordinário e controla os transportes e refeições, bem como a sua permanência ou ausência nas instalações fabris.

Chefe de Turno — É o trabalhador que dirige e coordena, durante o turno correspondente, o funcionamento das instalações fabris, de modo a assegurar o integral cumprimento do plano de fabrico: recebe fichas ou quadros do plano de produção para fabrico de determinado tipo de papel ou cartão com todas as especificações de qualidade e quantidade; afim de pôr em execução ou dar-lhe continuidade; distribui da maneira mais conveniente os profissionais de modo a obter o melhor rendimento da mão-de-obra e do equipamento fabril; orienta a preparação da massa e o funcionamento da máquina de fabricar cartão de papel, dando todas as indicações pertinentes à obtenção das características do produto a fabricar e introduzindo eventualmente alterações no plano de modo a corrigir

deficiências de fabrico; percorre as instalações e vigia pessoalmente a marcha da fabricação, contactando com os responsáveis das diversas secções, inteirando-se do estado de execução do plano de fabrico, procurando eliminar defeitos e resolver problemas técnicos surgidos na fabricação, ou comunicando-os imediatamente aos responsáveis superiores; orienta e ensina os profissionais na substituição e reparação dos feltros, cordas, raspadeiras, cilindros, teias, bem como indica as correcções a efectuar na preparação das massas e na condução da máquina papeleira; contacta com a secção de controle de qualidade de modo a certificar-se das características do produzido para mandar introduzir na máquina de fabricação as correcções e acertos convenientes; preenche os registos diários, anotando as produções, velocidade da máquina, desperdícios, acidentes e outras anomalias verificadas nas instalações fabris, assim como as providências tomadas para dar conhecimento ao turno seguinte, com vista à boa sequência da produção; confere todas as indicações recebidas sobre defeitos de fabrico e toma as providências necessárias; vigia e mantém a disciplina do pessoal na ausência dos responsáveis directos, resolvendo os problemas disciplinares ou participando-os superiormente; orienta o pessoal disponível para serviço extraordinário e controla os transportes, refeições, bem como a sua permanência ou ausência nas instalações fabris.

Condutores — É o trabalhador que afina, regula e conduz uma máquina de forma redonda, utilizada na fabricação de papel ou de cartão através da eliminação progressiva da água contida na pasta, por gravidade, aspiração prensagem e secagem; acciona válvulas para regular a entrada da pasta no recipiente da máquina e manter constante o nível respectivo, põe a instalação em funcionamento para transmitir movimento de rotação às forma, dos cilindros de pressão e nos tambores de secagem, vigia a espessura da pasta arrastada pela forma e a sua passagem para o feltro, inspeciona o produto fabricado, retirando amostras que pesa e ou envia para o laboratório e interpreta as informações que este lhe fornece regula e coordena as velocidades da forma e dos feltros, e aspiração da água e a pressão dos rolos, segundo o tipo de pasta utilizada e a espessura, peso e outras características do papel a obter, dá indicações aos operários que se ocupam da vigilância da prensagem, secagem e enrolamento do papel, executa ou orienta a substituição de teias, feltros, cilindros e tambores; pode ser especializado na condução de uma máquina dispondo de diversas formas redondas que depositam sobre o feltro diversas camadas de pasta para fabricação de cartão ou de cartolina multiplex.

Foguetiro — As funções de Foguetiro de 2ª classe são: Alimentar e conduzir os geradores de vapor, competendo-lhe além do estabelecido no regulamento de profissão de foguetiro aprovado pelo Decreto nº 45989 de 30 de Abril de 1956 fazer pequenas reparações de manutenção e conservação dos geradores de vapor.

Desfibradores — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas (galgas, hidrapulpers, ou cilindros) utilizando para separar as fibras da pasta seca ou dos desperdícios do papel e dar-lhes o grau de humidade adequado: Vaza nos recipientes das instalações as quantidades requeridas de água e da matéria-prima; põe as máquinas a funcionar para imprimir movimento de rotação aos dispositivos de desa-

gregação (nós, hélices ou tambores guarnecidos de lâminas) e desfibrar no grau requerido da matéria utilizada, adiciona a quantidade requerida de caulino ou outras cargas para dar peso e consistência ao papel, retira amostras que inspeciona ou envia para o laboratório para verificação do grau de desfibramento e homogeneidade da pasta, efectua as correcções necessárias e faz a pasta obtida, efectua a limpeza da instalação. Em geral, trabalha apenas com um tipo particular de máquinas ou utiliza apenas um tipo de matéria-prima.

Auxiliares Fins de Máquinas: É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento da parte terminal de uma máquina da fabricação de papel utilizada na bobinagem ou corte do produto fabricado; monta a bobina vazia no suporte da máquina se necessário, monta e ajusta as lâminas circulares, para o corte longitudinal do papel ou regula o sistema de corte transversal, segundo as medidas a obter; fixa a extremidade do papel na bobina ou introduz-la entre as lâminas de corte, põe a funcionar a parte da instalação a seu cargo e acciona os comandos para regular a velocidade e a tensão do papel, observa o processo de enrolamento e ou de corte e assinala ou elimina as zonas do papel, deficiente, retira as bobinas cheias utilizando adequado dispositivo de elevação. Por vezes, regula e vigia o funcionamento a secagem e o corte ou bobinagem do papel. Pode ser especializado na fabricação de pasta e ser denominado em conformidade.

Ajudante de Máquinas de Acabamentos: É o trabalhador que monta ou colabora na montagem de rolos e bobinas nos dispositivos de alimentação de máquinas de acabamento, tais como calandras, bobinadores e máquinas cortadoras de papel, assim como de peças desmontáveis que lhes são próprias; executa ou auxilia na execução da montagem de rolos de papel no dispositivo de alimentação da calandra, introduzindo a extremidade do papel entre os cilindros de pressão e fixando-os no mandril; colabora na execução, sempre que necessário, das emendas, colando ou apondo fita-cola nos rasgos e quebras do papel; ajuda a retirar a bobina de papel calandrado que arruma no local apropriado; coloca ou colabora na colocação da bobina de papel no dispositivo de alimentação da bobinadora; colabora na montagem das lâminas de cortes circulares, fornecidas ao condutor as peças e ferramentas necessárias na introdução dos casquilhos de enrolamento do papel nos respectivos veios e na sua montagem na bobinadora; executa a passagem da extremidade do papel pelos rolos guias, sob as lâminas de corte e sua afixação no casquilho de enrolamento; auxilia a retirar as bobinas obtidas que pesa e identifica, por meio de carimbos ou escantilhões; monta ou colabora as montagens das bobinas de papel no dispositivo de alimentação da máquina cortadora e na introdução das extremidades do papel das bobinas entre os cilindros alimentares e na substituição dos mandris vazios; recolhe, transporta e arruma o papel cortado e os desperdícios resultantes da calandragem, bobinagem e corte e efectua limpeza das máquinas e do local de trabalho. Pode trabalhar mais predominantemente num dos tipos de máquinas apontado.

Mestra — É a trabalhadora que dirige e coordena o pessoal da manipulação do papel ou cartão orientando os profissionais, quanto às fases e modos de execução desses trabalhos; recebe especificações e instruções

sobre a maneira de fazer a escolha, vistoria, contagem e enresmagem para cada tipo de cartão ou papel a manipular; coordena o pessoal da manipulação, tendo em conta a melhor maneira de aproveitamento da mão-de-obra disponível e instrui-o quanto às normas de selecção e método de escolha, segundo os tipos qualidades, características e defeitos do produto de modo a dar cumprimento no plano de fabrico; detecta e aprecia os defeitos do produto e toma parecer junto do encarregado respectivo sobre a incidência dos mesmos, com vista a melhor orientação de trabalho da manipulação; fiscaliza e controla periodicamente por amostragem o produto manipulado para certificar-se da eficiência do serviço da manipulação; regista com impressos próprios as quantidades manipuladas do produto, desperdícios e defeitos encontrados para informar os responsáveis competentes; faz a entrega e confere a quantidade do produto da manipulação transferido para o sector de armazenagem elabora notas de serviço interno, mencionando anomalias de ordem técnica, ocorrências disciplinares e outras para apreciação superior. Pode, eventualmente, ocupar-se de aperfeiçoamento de operários nas diversas fases da manipulação.

Enresmadora: É a trabalhadora que corta, após as operações de corte de escolha, as folhas de papel, separando-as por resmas, que embrulha numa toalha de tipo diferente e de maiores dimensões toma um maço de folhas de papel e conta-as, passando-as cinco a cinco com cada um dos dedos das mãos, até pertazer uma resma, que separa das restantes, repete a operação para formar novas resmas, embrulha cada uma delas em papel de tipo diferente. Pode ser especializada em parte destas tarefas e ser denominada em conformidade nomeadamente.

Escolhedora: É a trabalhadora que examina folhas de papel, a fim de detectar possíveis defeitos e separa-as, segundo instruções recebidas. Toma um maço de folhas e coloca-as sobre a mesa de trabalho, observa-as uma a uma, superficialmente e ou a transparência, a fim de detectar buracos, rasgos ou outras deficiências na estrutura do papel, separa as folhas defeituosas segundo a natureza dos defeitos e as instruções recebidas.

Aprendizes: É o trabalhador menor que, sob a orientação permanente dos profissionais os coadjuva nos seus trabalhos.

Servente: É o trabalhador indeterenciado que executa serviços gerais, para auxiliar diversos profissionais, descarregando transportando ou colocando em posição de trabalho os materiais convenientes, descarrega matérias-primas e coloca-as de acordo com as instruções recebidas dos superiores.

ANEXO III

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO DECRETO-LEI N.º 123/80 DE 2 DE JUNHO

2. Quadros Médios
 - Chefe de Produção
5. Profissionais qualificados
 - Produção
 - Chefe de Turno
 - Fogoeiro
 - Condutores
 - Desfibradores

- Mestra
 6. Profissionais Semi-Qualificados
 6.2 Produção
 Auxiliar Fina de Máquina
 Ajudantes de Máquinas de Acabamento
 Entesmadora
 Escolhedora
 7. Profissionais não Qualificados

- 7.2 Produção
 Servente
 A.4. Aprendiz de Produção
 Aprendiz

Depositado em 31-7-81, a folhas 13, do livro nº 1, com o nº 105, nos termos do artº 24, nº 1, do Decreto-Lei nº 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Organizações do Trabalho Comissões de Conciliação e Julgamento

ACTIVIDADE — CONSTRUÇÃO CIVIL ANGRA DO HEROÍSMO

CCJ emergente do CCT para a Construção Civil, celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras e dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços, publicado no B.T.E. nº 22/76, com posteriores alterações publicadas no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.

Em representação da Câmara do Comércio:

Efectivo: *Manuel Borges Duque*
 Suplente: *Fernando Ferreira de Avila*

Em representação dos Sindicatos:

efectivo: *Adelino Manuel Pinheiro de Jesus Miranda*
 1º Suplente: *José dos Reis Bettencourt Ávila*
 2º Suplente: *António Manuel Moniz dos Reis*
 3º Suplente: *Almérício Rafael de Freitas*

«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 Constituição, Ponta Delgada, S. Miguel, Açores».

ASSINATURAS

I e II Séries (em conjunto)	1.500000
I ou II Séries (em separado)	800000
II Série (sólt. com CCT)	400000
III Série	400000
Preço médio por página	2350

«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».