

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 9



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 45\$00

Quinta-feira, 29 de Março de 1979

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

ÍNDICE

Pag.

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

- C.C.T. entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Electricistas do Sul — Delegação dos Açores 122 (2)
- C.C.T. entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes 122 (23)

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

C.C.T. entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Electricistas do Sul — Delegação da Região Açores.

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

(ÁREA E ÂMBITO)

- 1 — O presente C.C.T. aplica-se por um lado às empresas que tenham ao seu serviço profissionais electricistas e exerçam a sua actividade na Região compreendida pelo ex-distrito de Ponta Delgada, e por outro, aos trabalhadores sindicalizados no Sindicato outorgante.
- 2 — Ficam excluídas as empresas bem como os respectivos trabalhadores que estejam abrangidos por Acordo Colectivo de Trabalho específico.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO)

- 1 — A tabela salarial constante do Anexo 1 tem efeitos retroactivos desde 15 de Novembro de 1976 a 31 de Agosto de 1978.
- 1A — Este C.C.T. entra em vigor na data da sua publicação e será válido por um ano vigorando até que qualquer das partes contratantes o denuncie, sem prejuízo do disposto no ponto 1.
- 1B — Se a data da revisão deste C.C.T. se mantiver o impeditivo de ordem legal que fixa em 18 meses a vigência dos C.C.T., essa será a vigência deste contrato.
- 2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito à parte contrária com antecedência máxima de 90 dias.
- 3 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3.ª

(EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

- 1 — É direito do operário inscrever-se no Sindicato dos Electricistas do Sul.
- 2 — Os operários e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical nos locais de trabalho, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos operários ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que a actividade sindical o imponha.

Cláusula 4.ª

(DIREITO DE REUNIÃO)

- 1 — A Assembleia Geral de trabalhadores da empresa ou unidade de produção pode reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical, ou a requerimento de 50 ou 1/3 dos operários da empresa ou unidade de produção.
- 2 — Os operários têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que, em virtude dos seus interesses o considerem necessários. Os tempos de reunião contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 5.ª

- 1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 50 operários, a entidade patronal é obrigada a

pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

- 2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 50 operários, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 6.ª

(DIREITOS DOS DIRIGENTES E DELEGADOS SINDICAIS)

- 1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar nos locais de trabalho textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos operários, bem como proceder à sua distribuição.
- 2 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato e/ou os seus representantes, devidamente credenciados, têm direito a entrar nas instalações da empresa e locais de trabalho, após comunicação verbal feita no momento pelos interessados.
- 3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou unidades de produção.
- 4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterar o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Direcção do Sindicato.

Cláusula 7.ª

(CONSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES SINDICAIS)

- 1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais.
- 2 — Nas empresas ou unidades de produção em que haja mais de um delegado podem constituir-se comissões sindicais e intersindicais de delegados.
- 3 — O número de operários que integram as comissões sindicais varia consoante o número total de operários da empresa ou unidade de produção e é determinado pela vontade expressa dos operários, não devendo ser inferior à forma seguinte:
 - a) Empresa ou unidade de produção com menos de 20 operários — 1 delegado;
 - b) De 20 a 49 operários — 2 delegados;
 - c) De 50 a 99 operários — 3 delegados;
 - d) De 100 a 199 operários — 5 delegados;
 - e) De 200 a 499 operários — 8 delegados;
 - f) De 500 ou mais operários — o número de delegados resulta da fórmula $8 + (n - 500) / 200$, representando no número de operários.

- 4 — O resultado apurado nos termos da alínea f) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

- 5 — Nas empresas ou unidades de produção que trabalham em regime de turnos, o número de delegados referido no número 3 desta cláusula, será sempre acrescido de pelo menos mais um delegado.

- 6 — As Direcções dos Sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais das informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.ª

(COMPETÊNCIA E PODERES DOS DELEGADOS SINDICAIS, DAS COMISSÕES SINDICAIS E INTERSINDICAIS)

- 1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresas ou comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para:
 - a) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste acordo com observância dos preceitos nele estabelecidos, ou as atribuídas pela Lei e pelos Estatutos do Sindicato, bem como todas as funções que as Assembleias Gerais de Trabalhadores lhes atribuírem.
 - b) Fiscalizar os mapas de quotização sindical bem como o envio das respectivas importâncias, sempre que necessário.

Cláusula 9.ª

(CRÉDITO DE HORAS)

- 1 — Os delegados sindicais dispõem das horas necessárias ao exercício das suas funções contando para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
- 2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem para o exercício das suas funções do tempo necessário a esse mesmo exercício, contando para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO III

ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 10.ª

(CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)

- 1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando, entre os operários ao serviço desta, não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

2 — Para o preenchimento delugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em igualdade de condições.

3 — Os operários quando no acto da admissão devem fazer um exame médico feito a expensas e por indicação da entidade patronal e destinado a comprovar se possui qualquer doença que impossibilite o desempenho das respectivas funções. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada de que será enviada cópia ao Sindicato.

4 — Se o operário for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão com a informação pormenorizada do seu estado de saúde.

5 — O operário reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente e no caso de haver encargos serão suportados pela entidade patronal.

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os operários que satisfaçam as condições mínimas legais.

7 — No acto de admissão deverá constar, num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal, outro para o operário e o outro enviado pela entidade patronal ao Sindicato, no prazo de 30 dias, o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição (remunerações, subsídios, etc.);
- d) Horário de trabalho;
- e) Base de trabalho;
- f) Resultado do exame médico a que se refere no n.º 4 desta cláusula.

8 — O não cumprimento culposo pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta a obrigação de aceitar como válidas as declarações feitas pelo operário.

9 — Quando qualquer operário transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

10 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 11.ª

(READMISSÃO)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um operário cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, fica obrigada a contar o tempo de antiguidade do operário o período anterior à rescisão.

2 — O operário que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Caixa de

Previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da Junta Médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua categoria.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 12.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos Contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que o previsto na Lei.

2 — A admissão é considerada definitiva se a entidade patronal não der cumprimento ao disposto no número 8 da cláusula 10.ª.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do operário desde a data da admissão a título experimental.

4 — Durante o período experimental, o operário poderá pôr termo ao Contrato em qualquer altura.

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

Cláusula 13.ª

(PROIBIÇÃO DE TRABALHO EVENTUAL)

1 — É vedada à entidade patronal a admissão de operários em regime de trabalho eventual.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal poderá recorrer ao trabalho eventual em causas absolutamente excepcionais devendo para o efeito o sindicato dar a sua concordância.

Cláusula 14.ª

(CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO)

1 — Nos termos do contrato a entidade patronal poderá admitir o operário em regime de contrato a prazo e de tempo certo, de acordo com a lei em vigor.

2 — No caso da entidade patronal infringir o número anterior os contratos celebrados consideram-se automaticamente sem prazo.

Cláusula 15.ª — (Definição de categorias profissionais)

Cláusula 15.ª

(DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

1 — As categorias abrangidas por este acordo são as constantes no Anexo I e II.

2 — As qualificações e tarefas correspondentes são as definidas no Anexo II.

Cláusula 16.ª**(ACESSO)**

- 1 — Para os operários qualificados observar-se-ão as seguintes normas de acesso:
- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricistas.
 - b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado um dos seguintes cursos:
Curso Profissional de uma Escola Oficial do Ensino Técnico Profissional, da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º Grau de Electricista da Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa, Curso da Escola Electromecânica de Paço de Arcos e cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra e outros que oficialmente venham a ser criados.
 - c) Os pré-oficiais serão promovidos a Oficiais desde que satisfaçam as condições do exame previsto no anexo. Sem prejuízo das condições especiais de diuturnidades e de densidades previstas para esta categoria no Anexo I.

Cláusula 17.ª**(ATRIBUIÇÃO DE CATEGORIAS)**

- 1 — A atribuição de categorias aos operários será feita acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas, sem prejuízo no disposto na cláusula anterior.

Cláusula 18.ª**(FORMAÇÃO PROFISSIONAL)**

- 1 — A entidade patronal obriga-se a formar todos os trabalhadores até ao limite da sua carreira profissional dentro da empresa.
- 2 — A formação e acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem e a informação e preparação continuadas do operário em todas as funções das mais simples às mais complexas que poderão ser requeridas a um operário no âmbito da sua profissão.
- 3 — Quando cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal obriga-se a passar um certificado de análise profissional referente ou ao tempo da aprendizagem que o operário já possui como indicação do local onde foi ministrada a aprendizagem ou a formação profissional, bem como das entidades responsáveis pela aprendizagem ou formação profissional.

Cláusula 19.ª**(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)**

- 1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao Sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor desde contrato e até 30 de Abril de cada ano para verificação uma relação nominal dos operários ao seu serviço, por ele abrangidos, agrupados por estabelecimento e, dentro deles, por categoria, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada operário:
Nome, número da Caixa de Previdência, número de sócio do Sindicato, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações e retribuição respectiva, podendo vir a ser fiscalizados pelos delegados sindicais.
Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre pela ordem alfabética dos nomes.
- 2 — A entidade patronal obriga-se a afixar, em lugar bem visível das suas dependências, a relação ou relações que lhes forem devolvidas, devidamente visadas pelo Sindicato, no prazo de 15 dias.
- 3 — No exemplar destinado a ser afixado, deverão constar as retribuições de todos os operários.
- 4 — A entidade patronal inscreverá ainda nos Mapas de Pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de Quotização ao Sindicato, além dos operários em Serviço Militar, os na situação de doentes ou sinistrados, e os que estiverem na situação de «licença sem retribuição».

CAPÍTULO IV**DEVERES — OBRIGAÇÕES E GARANTIAS****Cláusula 20.ª****(OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL)**

- 1 — São obrigações da entidade patronal:
- a) Criar boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
 - b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos operários, nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
 - c) Prestar ao Sindicato e aos delegados sindicais, todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos;
 - d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste C.C.T.;
 - e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas pelos operários ou pelo Sindicato;
 - f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia

e fiscalização que trate com correcção os operários sob as suas ordens;

- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, os seus operários que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 91.^a;
- h) Segurar todos os operários com um Seguro de Acidentes de trabalho no valor estipulado pela lei;
- i) Mencionar no Mapa de Quotização do mes respectivo, a cessação do acordo de trabalho com qualquer operário;
- j) Enviar ao Sindicato até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos operários sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos;
- l) Facultar a consulta, pelo operário que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Autorizar os contactos de qualquer pessoa com os operários em serviço nos casos justificados.

2 — A violação pela entidade patronal do disposto na alínea j) do número um implica para esta no pagamento de uma multa que reverterá a favor do Sindicato, igual ao dobro da quotização em falta, sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis.

Cláusula 21.^a

(GARANTIAS DOS OPERÁRIOS)

- j) A prática de «look-out»;
 - l) Obrigar o operário a executar trabalhos sem condições de segurança;
 - m) Ter ao seu serviço operários comissionistas ou em regime de part-time bem como operários que já exerçam outra profissão;
 - n) Admitir ao seu serviço operários na situação de reformados;
 - o) Obrigar o operário a trabalhar em condições que, comprovadas por atestado médico, não possam ser cumpridas pelo operário;
- 1 — É proibido à entidade patronal:
- a) Opôr-se por qualquer forma a que o operário exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o operário para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
 - c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos operários ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição e demais regalias;
 - d) Em caso algum baixar a categoria do operário;
 - e) Transferir o operário para outra base de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito;
 - f) Obrigar o operário a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou

por pessoa por ela indicada;

- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestações de serviços aos operários;
- h) Despedir ou readmitir um operário, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer operário;
- p) Exigir do operário serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua qualificação e categoria.

2 — É proibido à entidade patronal opôr-se a que os operários denunciem os chefes actuais e os que vierem a ser indicados, no respectivo sector mediante discussão e votação entre os operários dependentes do chefe em causa.

Cláusula 22.^a

(TRANSFERÊNCIAS DE OPERÁRIOS)

- 1 — Nos casos em que o operário der o seu acordo, a transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 21.^a deverá contar do documento escrito. A entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do operário e agregado familiar, mobiliário e outros bens, e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por este acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o operário gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

Cláusula 23.^a

(DEVERES DO TRABALHADOR)

- 1 — O trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
 - f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes

do contrato de trabalho e das normas que o regem.

- 2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 24.ª

(HORÁRIO DE TRABALHO: DEFINIÇÃO E PRINCÍPIO GERAL)

- 1 — Entende-se por «horário de trabalho», a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diário.
- 2 — No estabelecimento dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical e comissão intersindical de delegados.

Cláusula 25.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

- 1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de 45 horas divididas por 5 dias, de 2.ª a 6.ª-feira, ou divididas por 5 dias mais meio dia de sábado desde que com acordo dos trabalhadores.
- 2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os operários prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.ª

(TRABALHO POR TURNOS)

- 1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos.
- 2 — Nenhum operário pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos.
- 3 — O período de trabalho diário dos operários de turno, não poderá exceder 9 horas e deverá ser interrompido por um intervalo de 1 hora para alimentação que será contada como tempo efectivo de serviço não podendo os operários prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.
- 4 — Os operários só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

- 5 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escolha do turno pelo menos com 90 dias de antecedência, quando lhe seja tecnicamente possível.

- 6 — São permitidas trocas de turnos entre operários da mesma categoria e, desde que previamente acordadas entre os operários interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação do trabalho em turnos consecutivos.

- 7 — Nenhum operário que complete 50 anos de idade ou 20 anos de serviço em regime de turnos, poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

- 8 — Qualquer operário que comprove, através do atestado passado pelo médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

- 9 — Aos operários neste regime será assegurado pela entidade patronal, o transporte de ida e volta para o local de trabalho e até ao local de habitação, quando não existam transportes públicos às horas de entrada e ou saída do trabalho.

Cláusula 27.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

- 1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal diário de trabalho.
- 2 — Nenhum operário poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.
- 3 — A entidade patronal sempre que o operário preste trabalho extraordinário fica obrigada a assegurar à hora de saída o transporte até ao local de habitação e alimentação, desde que não haja transporte público. O tempo gasto de refeição é também pago como trabalho extraordinário e a alimentação será paga sempre que o trabalho extraordinário coincida com as horas normais de refeição.

Cláusula 28.ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)

- 1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao operário a descansar um dia no prazo máximo de 7 dias após o dia em que terminou esse trabalho e no dia em que mais convier ao operário, sem perda de remuneração.
- 2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso ou feriado.
- 3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exercer o período de trabalho normal.
- 4 — Quando o operário preste trabalho em dia de descanso semanal, ou feriado a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação

nas condições previstas no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 29.ª

(LIMITES DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E DE TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

- 1 — Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia e de 150 por ano.
- 2 — Sempre que o trabalho extraordinário atinja 4,5 ou mais horas seguidas o operário tem direito a descansar no dia imediato sem perda de remuneração.

Cláusula 30.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

- 1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.
- 2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 8 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL

Cláusula 31.ª

(TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL. PRINCÍPIO GERAL)

- 1 — Entende-se por deslocação em serviço, a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2 — Entende-se por local habitual de trabalho a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, num raio de 5 km.
- 3 — Nenhum operário pode ser obrigado a realizar «Grandes deslocações».

Cláusula 32.ª

(PEQUENAS DESLOCAÇÕES)

Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e numa distância máxima de 40 kms., a ida e regresso diário dos operários ao seu local habitual de trabalho.

Cláusula 33.ª

(DIREITOS DOS OPERÁRIOS NAS PEQUENAS DESLOCAÇÕES)

Os operários terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficar impossibilitado de as tomar no local em que normalmente o fazem, sendo o custo do almoço e/ou jantar valor mínimo de 50\$00 por refeição;
Não sendo possível obter refeições por este preço a entidade patronal pagará o valor apresentado na factura respectiva;
- c) Ao pagamento do tempo gasto nas viagens, pago como extraordinário. Considera-se hora completa, qualquer fracção que exceda 30 minutos, salvo se as viagens forem efectuadas durante o horário normal de serviço;

Cláusula 34.ª

(GRANDES DESLOCAÇÕES)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 33.ª

Cláusula 35.ª

(GARANTIAS GERAIS DOS TRABALHADORES NAS GRANDES DESLOCAÇÕES)

- 1 — São por conta da entidade patronal as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente, passaportes e vacinas.
- 2 — As empresas manterão inscritas nas folhas do pagamento da Caixa de Previdência com o tempo de trabalho normal, os operários deslocados.

Cláusula 36.ª

(GRANDES DESLOCAÇÕES NO CONTINENTE, ILHAS E ESTRANGEIRO)

- 1 — As grandes deslocações no Continente, Ilhas e dão ao operário direito:
 - a) A retribuição que auferir no local de trabalho habitual para os deslocados no estrangeiro não pode ser inferior à praticada no novo local de trabalho para os operários da mesma profissão e/ou categoria;
 - b) Subsídio de deslocação de 100\$00 por dia no Continente e Ilhas;
Considera-se dia de deslocação qualquer fracção do mesmo
 - c) Ao pagamento de todas as despesas ocasionadas pela deslocação nomeadamente as de transporte no local, de alojamento, de lavandaria e alimentação, podendo o operário decidir por uma importância diária não inferior a 300\$00 para alimentação e alojamento;
 - d) Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, terá direito às seguintes quantias:
 - 140\$00 alojamento e pequeno almoço
 - 80\$00 almoço ou jantar
 Não sendo possível obter no local refeições e alojamento por estes preços, a entidade patronal pagará o valor indicado na factura respectiva.
 - e) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 15 dias úteis de deslocação;
 - f) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do horário normal de trabalho como horas extraordinárias;

- g) Na Ilha respectiva ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- 2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local onde o operário seja deslocado.

Cláusula 37.ª

(SEGURO DO PESSOAL DESLOCADO)

O pessoal deslocado em serviço será seguro, conforme estipulado pela lei, pela entidade patronal, contra os riscos de viagem e acidentes de trabalho, durante o período de deslocação e a favor de quem, o operário designe.

Cláusula 38.ª

(COBERTURA DOS RISCOS DE DOENÇA)

- 1 — Durante o período de deslocação, a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos operários pelas respectivas Caixas de Previdência ou não lhe seja igualmente garantido por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela entidade patronal, que para tanto, assumirá as obrigações que competirem à Caixa se os operários não estivessem deslocados.
- 2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os operários terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da Cláusula 37.ª enquanto se mantiverem deslocados.
- 3 — Os operários deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença deverão avisar a entidade patronal imediatamente.
- 4 — Em caso de absoluta necessidade e quando requerido pelos serviços clínicos, em que o operário esteja a ser assistido, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de uma pessoa indicada pelo operário para o acompanhar, inclusive no regresso, e ainda as retribuições perdidas pela mesma.

Cláusula 39.ª

(INACTIVIDADE DO PESSOAL DESLOCADO)

As obrigações da entidade patronal para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertence aos operários.

Cláusula 40.ª

(O LOCAL DE FÉRIAS DOS OPERÁRIOS DESLOCADOS NO CONTINENTE E FORA DA ILHA)

- 1 — Os operários têm o direito a escolherem o local de férias e licença.
- 2 — Se a escolha recair no local de residência habitual, o vencimento do operário, durante o

período das referidas férias e licença, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a 6 meses.

- 3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do operário durante o período das mesmas (férias e licença) será o mesmo que ali estiver recebendo por força do disposto neste capítulo.
- 4 — Em qualquer dos casos, o tempo de viagem não será contado nas férias, ou licença suplementares, desde que não exceda 3 dias.

CAPÍTULO VII

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 41.ª

(DEFINIÇÃO DA RETRIBUIÇÃO)

- 1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente acordo, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o operário tem direito regular ou periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.
- 2 — A todos os operários abrangidos por este Acordo, serão asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo VI, a partir de 1/9/78.
- 3 — Não se consideram como integrando a retribuição, o subsídio de alimentação, as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e as remunerações especiais por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

(TEMPO E FORMA DE PAGAMENTO)

- 1 — O pagamento a cada operário deve ser efectuado até 1 hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.
- 2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos operários um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: — o nome completo do operário, a respectiva categoria, o número de inscrições na Caixa de Previdência, o número de sócio do Sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.
- 3 — O pagamento será feito em dinheiro excepto se o operário der o seu acordo a pagamento por cheque.
- 4 — O pagamento será feito ao mês qualquer que seja o horário e a categoria do operário.

Cláusula 43.^a

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO POR TURNOS)

- 1 — Os operários que façam 2 turnos, excluindo o nocturno, têm direito a subsídio de turno de 25% mensais. Os operários que façam 3 turnos, desde que nestes esteja incluído o turno nocturno, receberão um subsídio de 50% no 3.º turno.
- 2 — Os operários que prestam serviços em regime de laboração continua, têm direito a um subsídio mensal de 2 000\$00, sem prejuízo no disposto no número anterior.
- 3 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas, ou que venha a ter início entre o período das 0 às 8 horas.

Cláusula 44.^a

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

- 1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50% nas duas primeiras horas e 100% nas restantes até às 24 horas;
 - b) 200% a partir das 24 horas;
- 2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL E FERIADO)

O trabalho prestado num dia de descanso semanal ou em feriado é remunerado com o acréscimo seguinte sobre a retribuição normal.

a) 200% aos Sábados, b) 300% aos Domingos e Feriados.

Cláusula 46.^a

(SUBSÍDIO DE NATAL)

- 1 — Todos os operários abrangidos por este Acordo Colectivo têm direito a receber pelo Natal, nos termos e condições d'alei, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.
- 2 — Os operários que não tenham concluído 1 ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção superior ou igual a 15 dias.
- 3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos operários no ano do ingresso no serviço militar.
- 4 — O subsídio será pago de 15 a 20 de Dezembro.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Cláusula 47.^a

(DESCANSO SEMANAL)

- 1 — Os dias de descanso semanal são o Sábado e Domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.
- 2 — Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os operários tenham em média por cada período de 7 dias, 2 dias de descanso consecutivos que, no máximo de 4 semanas seguidas devem coincidir o Sábado e o Domingo.

Cláusula 48.^a

(FERIADOS)

- 1 — São considerados feriados obrigatórios para efeitos deste acordo os dias seguintes:

— 1 de Janeiro	— 10 de Junho
— 3. ^a Feira de Carnaval	— 15 de Agosto
— Domingo de Páscoa	— 5 de Outubro
— 6. ^a Feira Santa	— 1 de Novembro
— 25 de Abril	— 1 de Dezembro
— 1 de Maio	— 8 de Dezembro
— Corpo de Deus	— 25 de Dezembro

Feriado Municipal, ou da sede do Concelho onde o trabalho está a ser prestado.

- 2 — Quando o feriado coincida com um dia de descanso semanal, os operários que prestam serviço em regime de laboração contínua, têm o direito de gozar, um, nos 7 dias seguintes.

SECÇÃO II

FÉRIAS

Cláusula 49.^a

(PERÍODO E ÉPOCA DE FÉRIAS)

- 1 — Os operários abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 26 dias úteis.
- 2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte aquele a que diga respeito.
- 3 — O operário terá, porém, o direito de gozar 26 dias úteis no ano da sua admissão, desde que tenha tido lugar antes de 1 de Março. No caso contrário, terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado neste mesmo ano da sua admissão.
- 4 — A época de férias tem lugar entre 1 de Maio a 30

de Setembro, salvo comum acordo de ambas as partes.

- 5 — Os operários têm o direito a marcar e gozar as suas férias quando o desejarem de acordo com o n.º 4.
- 6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os operários o desejarem poderão ser fraccionadas em vários períodos, de forma a que o operário goze sempre 1/3 consecutivamente, por comum acordo.
- 7 — Aos operários chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste Acordo.
- 8 — Para efeitos do número anterior deverão considerar-se as férias vencidas e não gozadas e as proporcionais ao número de meses do serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar nos termos deste acordo.
- 9 — Podem acumular as férias de 2 anos os operários que o pretendam, devendo a entidade patronal ser avisada com antecedência mínima de 50 dias do início do gozo das mesmas férias.
- 10 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do acordo de trabalho, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 50.ª

(IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO DE FÉRIAS)

Com excepção do caso previsto no n.º 7 da cláusula 50.ª e, na cláusula 56.ª o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade de pagamento, ainda que o operário dê o seu acordo.

Cláusula 51.ª

(NÃO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONCEDER FÉRIAS)

- 1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao operário a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o operário deixaria de gozar, sem prejuízo do direito deste, a gozar efectivamente as férias estipuladas neste acordo.
- 2 — Sem prejuízo do número anterior quando a recusa implicar a negação do reconhecimento do direito do operário a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra a vontade da entidade patronal depois de comunicar por escrito e em carta registada à mesma, e com antecedência de um mês à data em que deliberou gozá-las.
- 3 — Considera-se que a entidade patronal se recusou, quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao operário, ou não responda dentro de 15 dias, depois da marcação das férias por parte do operário.

- 4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 52.ª

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

- 1 — Sempre que no período de férias haja doença ou acidente, devidamente comprovado pelos serviços médicos, e que, coincida no todo ou em parte com o período das férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.
- 2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o operário deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o seu termo, no período de 48 horas, salvo motivo ponderoso devidamente comprovado.
- 3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, e o operário estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte podendo acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o número 4 da cláusula 50.ª.

Cláusula 53.ª

REGIME DE FÉRIAS PARA OS OPERÁRIOS REGRESSADOS DO SERVIÇO MILITAR)

No ano em que regressa do serviço militar o operário tem direito às férias e respectivo subsídio previsto neste acordo, desde que a prestação de trabalho nesse ano não seja inferior a 90 dias, caso contrário terá direito a férias e subsídio na proporção que trabalhar.

Cláusula 54.ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

- 1 — A entidade patronal pagará a todos os operários até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.
- 2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao final do ano na parte proporcionalmente respeitante.

Cláusula 55.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR FÉRIAS NÃO GOZADAS)

Cessado o acordo de trabalho, a entidade patronal pagará ao operário uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no prazo de cessação do acordo, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

SECÇÃO III

FALTAS

Cláusula 56.ª

(DEFINIÇÃO DE FALTAS)

- 1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

- 2 — Nos casos da ausência durante períodos inferiores a 15 minutos os respectivos tempos não poderão adicionados.

Cláusula 57.^a

(PARTICIPAÇÃO DE FALTAS)

Quando um operário se vir impossibilitado de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal, imediatamente, o que pode ser feito por interposta pessoa e/ou pelo telefone sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da cláusula 59.^a.

Cláusula 58.^a

(FALTAS JUSTIFICADAS)

- 1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:
 - a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o operário de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento das obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparencias em dias e/ou horas determinadas;
 - b) Necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto, ou acidente;
 - c) Doença, parto ou acidente do operário;
 - d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de realizar exames médicos ou receber tratamento receitado por médicos;
 - e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais e/ou instituições de previdência;
 - f) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo dias de descanso intercorrentes;
 - g) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
 - h) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
 - i) Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
 - j) Parto da esposa ou companheira durante 2 dias;
 - l) Prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado nos termos da alínea c) da cláusula 90.^a
 - m) Prática de actos inerentes ao serviço das suas funções, aos operários bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;
 - n) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- 2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do número anterior, serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 3 — Nos casos previstos nas alíneas do número 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

- 4 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que foi solicitado, implica a não justificação das faltas.

Cláusula 59.^a

(CONSEQUENCIAS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

- 1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

Cláusula 60.^a

(CONSEQUÊNCIA DAS FALTAS NÃO JUSTIFICADAS)

- 1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.
- 2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é, a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 61.^a

(IMPEDIMENTOS PROLONGADOS)

- 1 — Quando o operário esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser retribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.
- 2 — É garantido o lugar ao operário impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.
- 3 — Terminado o impedimento o operário, deve dentro do prazo de 30 dias, comunicar à entidade patronal quando poderá retomar o serviço.
- 4 — Desde a data de apresentação do operário é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos mesmo que por qualquer motivo não retome imediatamente a prestação de serviços.
- 5 — A entidade patronal é obrigada a dar trabalho ao operário em gozo de licenças militares registadas, antecedentes a passagem à disponibilidade.

Cláusula 62.^a

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

- 1 — Os operários podem gozar licença sem retribuição com acordo da entidade patronal.
- 2 — O operário conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta como antiguidade do operário para todos os efeitos dela derivados.
- 3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 4 — Durante o período de licença sem retribuição, os operários figurarão no quadro do pessoal e constarão do Mapa de Contribuição Sindical.

- 5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o operário iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DO ACORDO DE TRABALHO

Cláusula 63.^a

(CAUSA DE CESSÃO)

- 1 — O acordo de trabalho cessa por:
- Mútuo acordo das partes;
 - Caducidade;
 - Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
 - Denúncia unilateral, por parte do operário.
- 2 — É proibido a entidade patronal ou gestor público, promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequências será nulo de pleno direito.
- 3 — Cessando o acordo de trabalho, o operário tem direito a receber, pelo menos:
- Parte proporcional do 13.º Mês referente ao ano da cessação.
 - As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
 - As férias proporcionais ao tempo de trabalho do ano de cessação e o subsídio correspondente.
- 4 — Da cessação do acordo de trabalho, seja qual for a causa deverá ser dado a conhecimento por escrito ao Sindicato no prazo de 48 horas a contar da data em que o facto ocorra.

Cláusula 64.^a

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

- 1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao operário fazerem cessar por mútuo acordo o acordo de trabalho.
- 2 — A cessação do acordo por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste 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 referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o operário não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 65.^a

(CESSAÇÃO DO ACORDO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

- 1 — O acordo de trabalho caduca com a morte do operário.
- 2 — A cessação do acordo pelo motivo referido no n.º 1 dá direito ao representante legal do operário receber todas as regalias vencidas à data da cessação, bem como no que diz respeito às partes proporcionais sem prejuízo do estipulado nas cláusulas sociais.

Cláusula 66.^a

(RESCISÃO COM JUSTA CAUSA)

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

2 — A entidade patronal que pretende despedir um operário alegando justa causa, tem de apurar e provar a existência da mesma por meio do processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 83.^a.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado mantendo o operário o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como a reintegração na empresa.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o operário poderá optar pela indemnização referida na cláusula 70.^a.

5 — No caso de ser feita contestação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do operário ou do seu representante, aquele manterá o direito à retribuição por inteiro até decisão judicial, ficando o operário obrigado ao reembolso dessa quantia caso a decisão lhe seja desfavorável.

6 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, sem prejuízo no disposto no n.º 2.

7 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 67.^a

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

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 seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- 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 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 pertence aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infrações desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 68.ª

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DOS OPERÁRIOS)

1 — Constituem justa causa para qualquer operário rescindir o acordo os seguintes factos:

a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação dos direitos e garantias do operário previstas na Lei e neste acordo;

d) Falta de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior o operário terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 69.ª.

Cláusula 69.ª

INDEMNIZAÇÕES

1 — As indemnizações a que se refere esta cláusula serão calculadas de forma seguinte:

11 mês de retribuição por cada ano, não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição.

Cláusula 70.ª

(DENÚNCIA UNILATERAL POR PARTE DO OPERÁRIO)

1 — O operário poderá em qualquer altura por sua livre iniciativa, fazer cessar o acordo de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal com, pelo menos 15 dias de antecedência.

2 — No caso de violação do disposto no número anterior o operário pagará à entidade patronal a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 71.ª

(DESPEDIMENTOS ABUSIVOS)

1 — Consideram-se abusivos os despedimentos que como tal são qualificados expressamente neste acordo e

ainda os motivados pelo facto de o operário por si ou por iniciativa do Sindicato que o representa:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais deste acordo, não deva obediência;

c) A exercer ou candidatar-se a funções em Organismos Sindicais, de Previdência, de Delegado Sindical, ou em Associação ou Partidos Políticos.

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

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo despedimento, quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) desta cláusula ou após o termo de serviço militar obrigatório ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham exercer.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher operária, durante a gravidez e até 1 ano após o parto.

Cláusula 72.ª

(CONSEQUÊNCIA DOS DESPEDIMENTOS)

O operário despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 69.ª.

Cláusula 73.ª

(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DE LABORAÇÃO)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e/ou dependências, ou diminuição de laboração os operários afectados manterão todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto nesta cláusula é extensiva a quaisquer outros casos em que o operário não possa executar um serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 74.ª.

Cláusula 74.ª

(ENCERRAMENTO DEFINITIVO)

1 — Em caso de encerramento definitivo e/ou dependências, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes deve a entidade patronal conservar os operários ao seu serviço noutro ou noutros estabelecimentos e na impossibilidade disto, é a entidade patronal responsável pela colocação dos operários ou reconversão da empresa.

2 — Caso o operário não dê o seu acordo na mudança do local de trabalho, terá de se cumprir o estipulado na cláusula 69.ª.

Cláusula 75.ª

(DECLARAÇÃO DE CARÁCTER DEFINITIVO DO ENCERRAMENTO)

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvido o Sindicato.

Cláusula 76.ª**FALÊNCIA E INSOLVÊNCIA DA EMPRESA)**

1 — Quando de declaração de falência devem ser satisfeitos integralmente as retribuições de trabalho que se forem vencendo até o estabelecimento ser encerrado definitivamente.

2 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho sendo o administrador de falência e/ou a comissão liquidatária responsáveis pelo cumprimento do referido no n.º 1 desta cláusula.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula fica sujeito ao regime geral previsto neste capítulo.

4 — Aos operários é devido o pagamento integral das indemnizações previstas na cláusula 69.ª deste acordo, qualquer que seja o tipo de sociedade ou de organização.

5 — A administração e seus membros durante o último quinquénio, respondem para além da matéria criminal, pela satisfação das indemnizações devidas aos operários, especialmente se não tiverem sido criados e reforçados os fundos de reserva suficientes.

6 — Esgotado, qualquer que seja o património e, se os resultados da liquidação não bastarem para satisfazer as indemnizações devidas aos operários nos termos deste acordo são responsáveis todos os membros da administração, durante o último quinquénio ainda que para tal seja necessário fazer aos mesmos o arrolamento dos seus bens pessoais.

7 — O arrolamento dos bens pessoais compreenderá os bens transmitidos após a denúncia de uma possível falência, seja qual for a espécie dos bens em causa presumindo-se para todos os efeitos e até prova em contrário, tal transmissão como acto simulado.

Cláusula 77.ª**(ALTERAÇÃO DE ENTIDADE PATRONAL)**

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da (s) existente (s) a ela (s) associados ou não, mantêm-se os direitos alcançados neste acordo colectivo de trabalho salvo regime mais favorável.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho ainda que se trate de operários, cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até um mês após a transmissão.

3 — Para efeitos no número anterior, deve a nova entidade patronal durante os 30 dias anteriores à «operação» afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos operários que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestação de trabalho existentes para os operários de cada categoria no prazo máximo de 3 meses.

Cláusula 78.ª**(REESTRUTURAÇÃO DE SERVIÇOS)**

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, estando no entanto os operários sujeitos à mudança dos postos de trabalho.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos operários disponíveis, serão asseguradas condições ou regalias do trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 79.ª**(PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS COLECTIVOS)**

1 — Os despedimentos colectivos estão sujeitos ao estipulado na lei.

**CAPÍTULO X
DISCIPLINA****Cláusula 80.ª****(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)**

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culpável dos princípios, direitos e garantias consignados neste acordo.

Cláusula 81.ª**(PODER DISCIPLINAR)**

1 — A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sobre a sua direcção e responsabilidade, sobre os operários que se encontram ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo.

2 — O exercício do poder disciplinar prescreve decorridos 8 dias sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 82.ª**(PROCESSO DISCIPLINAR)**

1 — Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade patronal considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar, deverá por ela ser averiguado através do processo disciplinar devidamente elaborado, sendo indispensável a audiência do operário, e a concessão a este de todos os meios de defesa.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 10 dias, salvo se o operário acusado o requerer caso em que deverá ser prorrogado.

3 — Terão de ser assegurados ao operário pelo menos as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes,

expressas no acordo e serão levadas ao conhecimento do operário acusado através de nota de culpa, entregue em mão própria, contendo uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;

- b) O operário acusado, poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 30 dias após a recepção da comunicação;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo operário acusado.

4 — Durante a instrução do processo disciplinar, o operário acusado, querendo, será assistido por 2 camaradas de trabalho, ou 2 delegados sindicais por si escolhidos.

5 — Qualquer sanção aplicada, sem existência ou irregularidade do processo disciplinar, é considerada nula e abusiva nos termos deste acordo, para além de obrigar a empresa a indemnizar o operário por eventuais prejuízos ou danos morais, nos termos gerais do direito.

6 — No caso de se provar que a continuação do operário ao serviço, poderá prejudicar o andamento do processo, a entidade patronal poderá suspendê-lo mantendo no entanto o operário o direito à retribuição e a todas as regalias enquanto durar a suspensão.

Cláusula 83.^a

(SANÇÃO DISCIPLINAR)

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento, até 12 dias;
- d) Despedimento com justa causa;

2 — As sanções aplicadas poderão ser consideradas em posteriores infracções.

3 — Para a graduação da sanção, serão tomadas em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes.

4 — Uma infracção sancionada ou as sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o operário, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — As sanções serão comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de 5 dias, só podendo ser proferida a decisão de despedimento, decorridos 15 dias após o termo do período de 5 dias referidos neste número.

CAPÍTULO XI

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 84.^a

(DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES OPERÁRIAS)

Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos operários por ele abrangido, serão assegurados às mulheres operárias os direitos a seguir mencionados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal.

- a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto ou aborto, é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente: as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis ao seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.
- b) Por ocasião do parto a uma licença de 90 dias que poderá ter início 30 dias antes do parto, com direito à retribuição normal da prestação do trabalho. O período entre a licença prévia e o parto não é considerada como falta injustificada. No caso de aborto a partir do 2.º mês terá direito a uma licença de 50 dias.
- c) Sempre que a operária o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito, imediatamente depois da licença do parto.
- d) Durante a licença referida na alínea b) a operária mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a operária tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa.
- e) Dois períodos de 1/2 hora, cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os filhos, até 12 meses após o parto. A operária poderá optar por deduzir o período de 1 hora no início ou no termo do período diário de trabalho.
- f) É vedado a todas as operárias que não trabalhem em regime de turnos a prestação do trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- g) Para as operárias em regime de turnos é vedado o trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;
- h) Emprego a meio-tempo (part-time) com horário acordado previamente, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da operária o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- i) As operárias têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição normal devendo para o efeito apresentar documento comprovativo e até ao limite de 44 horas durante o período da gravidez.

Cláusula 85.^a

(TRABALHO DE MENORES)

1 — É válido o contrato celebrado directamente com um menor que tenha completado 14 anos de idade.

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

3 — É vedado à entidade patronal, encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforço prejudicial à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

4 — Os menores de 18 anos, deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.

- 5 — Os menores de 18 anos, não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

CAPÍTULO XII

PREVIDÊNCIA E OUTRAS REGALIAS

Secção I PREVIDÊNCIA

Cláusula 86.^a

(SITUAÇÃO DE DOENÇA OU ACIDENTE)

1 — Quando um operário se veja impedido de prestar o trabalho por motivo de doença ou acidente, manterá o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse efectivamente ao serviço, recebendo durante o período de 90 dias entidade patronal ou gestor público neste período da Previdência ou da Companhia Seguradora os subsídios a que o operário, eventualmente tenha direito.

2 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação do documento de baixa ou atestado médico, passado por médico da Previdência ou outro, podendo a entidade patronal, requerer exame médico por médico da sua confiança sendo neste caso as suas expensas. O mesmo pode ser requerido pelo operário caso o exame feito pelo médico da Previdência não corresponda ao seu estado de saúde.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do operário de acordo com os aumentos verificados na empresa para a respectiva categoria.

4 — Para além do disposto no n.º 1 e tratando-se de acidente ou doença profissional a entidade patronal, custeará também todas as despesas inerentes ao dia da ocorrência, inclusive a retribuição perdida pelo acompanhante, recebendo da Companhia de Seguros as participações respectivas.

Cláusula 87.^a (INCAPACIDADE)

1 — Em caso de incapacidade, por acidente ou doença, o operário mantém direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse efectivamente ao serviço durante 180 dias.

2 — A retribuição será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a respectiva categoria com excepção para os aumentos individuais.

3 — Após o período previsto no n.º 1 desta cláusula, é vedado à entidade patronal fazer reverter a seu favor as indemnizações pagas pela companhia seguradora em virtude da incapacidade contraída pelo operário.

4 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao operário um lugar compatível com as diminuições verificadas sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

Cláusula 88.^a (ABONO DE FAMÍLIA)

A entidade patronal assegurará a todos os operários, simultaneamente com a retribuição mensal o pagamento

do abono de família referente a esse mês quer o tenha recebido ou não da instituição da Previdência, desde que o operário se obrigue a autorizar o recebimento pela empresa do abono que a Previdência lhe pagaria directamente, caso a entidade patronal não efectue pontualmente os pagamentos à Previdência.

Secção II OUTRAS REGALIAS

Cláusula 89.^a

(REFEITÓRIOS)

1 — Toda a entidade patronal terá de pôr à disposição dos operários um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os operários ao seu serviço onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

Cláusula 90.^a

(DIREITOS ESPECIAIS PARA OPERÁRIOS ESTUDANTES)

1 — Os operários que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação, ou aperfeiçoamento sindical ou profissional oficial ou particular, terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora por dia, para a frequência das aulas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição, mediante apresentação do horário escolar;
- b) Gozar férias interpoladamente ou não;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

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

3 — Aos operários que trabalham em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas mantendo o direito às 2 horas diárias.

CAPÍTULO XIII SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Cláusula 91.^a

(PRINCÍPIOS GERAIS)

A entidade patronal obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1, da cláusula 21.^a

Cláusula 92.^a

(HIGIENE E SEGURANÇA)

A defesa das garantias dos operários nos campos da higiene segurança e saúde compete à vigilância dos próprios operários da empresa por denuncia dos operários da empresa.

Cláusula 93.ª**(EQUIPAMENTO INDIVIDUAL)**

1 — Ferramentas e demais instrumentos de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas impermeáveis, etc., são encargos exclusivos da entidade patronal.

2 — É encargo da entidade patronal a deterioração dos equipamentos ferramentais ou utensílios ocasionada por acidentes justificados.

3 — É vedado aos menores de 18 anos o acesso a locais sob alta tensão.

4 a) — Nenhum serviço em alta tensão pode ser executado por um operário isolado no local de trabalho.

b) Nenhum serviço em baixa tensão e sujeito a perigo de electrocussão pode ser efectuado por aprendizes ou ajudantes sem a presença de um oficial ou pré-oficial.

5 — Os operários são responsáveis pelo equipamento referido no ponto 1 e que lhe seja distribuído.

ANEXO I**DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS**

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	DEFINIÇÃO	RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS
ENCARREGADO	Pessoa tecnicamente apta na profissão de electricista que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.	9 000\$00
OFICIAL PRINCIPAL	Operário electricista que executa e é responsável pelos trabalhos da sua competência sob as ordens do encarregado podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários.	8 000\$00
OFICIAL	Operário electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e assume a responsabilidade dessa execução.	7 200\$00
PRÉ-OFFICIAL	Operário electricista que coadjuva os oficiais e que operando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade	6 000\$00
AJUDANTE	Operário electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.	
	2.º Ano	4 250\$00
	1.º Ano	3 600\$00
APRENDIZ	Operário electricista que sob a orientação permanente do oficial faz a sua aprendizagem na profissão.	
	3.º Ano	2 800\$00
	2.º Ano	2 300\$00
	1.º Ano	1 800\$00

2.º Subsídio de Alimentação: Todos os trabalhadores abrangidos por este C.C.T. têm direito a um subsídio de alimentação, no montante de 500\$00 mensais, enquanto durar a vigência deste C.C.T..

DIUTURNIDADES

1.º — Todos os trabalhadores abrangidos por este C.C.T. e que não tenham acesso obrigatório, tem direito

a uma ou mais diuturnidades consoante o tempo na mesma categoria.

2.º Por cada 2 anos de serviço na mesma categoria, sem acesso obrigatório será atribuída uma diuturnidade de 500\$00.

3.º O máximo de diuturnidades é de três, correspondendo portanto a um período de seis anos e a 1 500\$00.

4.º — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste C.C.T. tenham mais de um ano em categoria sem acesso obrigatório, vencem a primeira diuturnidade.

QUADRO DE DENSIDADES

1.º — O número de aprendizes não poderá exceder metade do número total de oficiais e de pré-oficiais.

2.º — Por cada 10 oficiais existirá 1 encarregado.

3.º Por cada 5 oficiais existirá 1 oficial.

ACTUALIZAÇÃO DE REMUNERAÇÕES

Esta Tabela será revista até 15 de Novembro, p.f. caso haja impedimento de ordem legal para esta revisão, será nessa altura negociado um subsídio que tenha em conta o aumento de custo de vida.

ANEXO II

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PARA EFEITOS ESTATÍSTICOS

(Decreto-Lei n.º 121/78)

- 3. — Encarregado
- 3. — Oficial Principal
- 4.2 — Oficial
- 6.2 — Pré-oficial
- 6.2 — Aprendiz

ANEXO III

EXAMES DE PROMOÇÃO

Cláusula 1.ª

1.º — promoção de Oficial a Oficial Principal é condicionada ao estipulado no anexo e, sem prejuízo do estipulado na cláusula 16.ª alínea c).

Cláusula 2.ª

— Qualquer Pré-Oficial, independentemente do tempo de permanência na categoria, poder-se-á candidatar ao exame para oficial.

Cláusula 3.ª

— Os Pré-Oficiais que foram reprovados no exame beneficiarão do seguinte esquema de diuturnidades:

- 750\$00 para a primeira diuturnidade
- Para as outras diuturnidades, seguir-se-á o esquema geral.

Cláusula 4.ª

— Por cada grupo de quatro Pré-Oficiais que não tenham tido acesso por exame, terá de haver um Oficial que será o melhor classificado dos Pré-Oficiais.

Cláusula 5.ª

— Os profissionais que à data da publicação deste C.C.T. tenham mais de um ano em categoria sem acesso obrigatório vencem a primeira diuturnidade.

Cláusula 6.ª

— Estão isentos de exame todos os Pré-Oficiais ou oficiais que estejam habilitados com curso de electricista de uma escola de ensino técnico profissional ou equivalentes.

7.º — A não efectivação, por qualquer motivo, dos exames de promoção não prejudica o normal preenchimento dos quadros de densidades.

8.º — Aquando da prestação dos exames serão ~~dadas~~ iguais garantias e oportunidades a todos os ~~operários~~ habilitados a esses exames.

9.º — A pontuação dos exames, mesmo nos casos de reprovação, é factor determinante na promoção dos operários.

10.º — Acordado o anexo referente a exames de promoção, aditando-se o seguinte artigo que passará a ser o 34.º: Serão inexistentes as provas realizadas sem a presença de todos os membros da comissão de exame a que se refere o art.º 33.º.

ANEXO IV

QUALIFICAÇÕES DE ELECTRÓNICA, RÁDIO, TELEVISÃO E FRIO

1.º — Fazem parte destas qualificações os oficiais electricistas cuja actividade predominante seja a de manter, instalar, conservar, reparar ou ensaiar tipos diversos de aparelhagem electrónica, de rádio, de televisão ou de frio.

Conforme o tipo de aparelhagem será designado por operário qualificado em E.R.T. e operário qualificado em refrigeração e climatização.

2.º — Neste grupo os operários terão as seguintes categorias:

- Operário qualificado de 1.ª
- Operário qualificado de 2.ª

3.º — Os operários qualificados de 2.ª terão acesso obrigatório à de 1.ª após 3 anos de actividade, independentemente de disponibilidade do quadro de densidades.

4.º — Aos operários qualificados será atribuído um prémio de qualificação de 10% sobre as remunerações atribuídas a Oficial e Oficial Principal, respectivamente para os qualificados de 2.ª e de 1.ª.

5.º — Os operários qualificados de 1.ª e de 2.ª ingressarão no quadro de densidades respectivamente como oficiais principais e oficiais.

6.º — À entrada em vigor do presente C.C.T. os operários que se acharem já a desempenhar funções equivalentes às de operários qualificados de 1.ª, manter-se-ão nessa categoria.

ANEXO V

EXAMES DE PROMOÇÃO

De acordo com a cláusula 17.ª do presente contrato colectivo de trabalho, serão instituídos os seguintes exames de promoção:

- 1 — De pré-oficial a oficial
- 2 — De oficial a oficial principal

CAPÍTULO I

EXAME DE PRÉ-OFICIAL A OFICIAL

Art. 1.º — O exame de pré-oficial a oficial constará das seguintes provas:

- A — Prova de desenho esquemático
- B — Prova prática
- C — Prova de conhecimentos de materiais e legislação sobre normas de segurança e regulamentos
- D — Prova de conhecimentos básicos de electricidade

Art.º 2.º — As provas A e D serão escritas.

Art.º 3.º — A prova C terá carácter oral e será prestada, sempre que possível, simultaneamente com a prova prática.

Art.º 4.º — A prova constará de:

- 1 — Interpretação e descrição de esquemas;
- 2 — Levantamento esquemático, à mão livre, de uma instalação existente ou execução de um esquema de princípio de um circuito determinado, utilizando a simbologia adequada.

Art.º 5.º — A prova prática B constará de trabalhos de natureza prática, podendo incluir detecção de avarias, com ou sem a respectiva reparação, e os factores de classificação serão:

- 1 — Execução dos serviços propostos;
- 2 — Perfeição de execução;
- 3 — Tempo gasto.

Art.º 6.º — A prova C constará de:

- 1 — Identificação de materiais;
- 2 — Nomenclatura;
- 3 — Normas sobre:
 - a) Segurança
 - b) Aplicação de diversos materiais.

Art.º 7.º A cada uma das provas mencionadas será atribuída a seguinte classificação:

- 1 — Prova A — 20 Pontos — em 2 grupos de 10 pontos
- 2 — Prova B — 30 pontos — em 3 grupos de 10 pontos, sendo cada grupo dividido em:

- Execução do serviço — 4 pontos
- Perfeição da execução — 3 pontos
- Tempo gasto — 3 pontos

- 3 — Prova C — 20 pontos — 10 perguntas de 2 pontos cada

- 4 — Prova D — 30 pontos — 10 perguntas de 3 pontos cada

Art.º 8.º — Serão eliminados os candidatos que obtiverem valores inferiores aos seguintes:

- Prova A — 10 pontos
- Prova B — 20 pontos
- Prova C — 10 pontos
- Prova D — 15 pontos

Art.º 9.º — Não sendo eliminado, o candidato será considerado aprovado se a pontuação final for igual ou superior a 55 pontos.

Art.º 10.º — Durante o período em que decorrer a prova prática é sempre permitido ao júri por questões relativas às restantes provas, sempre que o julgue oportuno.

Art.º 11.º — Na elaboração da pontuação, o júri terá em consideração que se pretende acima de tudo averiguar a generalidade dos conhecimentos indispensáveis à formação do profissional.

Art.º 12.º — A prova prática versará sobre assuntos que o profissional de para no desempenho das suas funções.

Art.º 13.º — O júri doseará a complexidade e a extensão da prova, tendo em atenção que se pretende basicamente averiguar a capacidade e segurança de laboração do examinado.

CAPÍTULO II

EXAME DE OFICIAL A OFICIAL PRINCIPAL

Art.º 14.º — O exame de oficial a oficial principal constará das seguintes provas:

- A — Prova de desenho esquemático e de leitura e apreciação de esquemas;
- B — Prova prática;
- C — Prova de conhecimento de materiais, equipamentos e de legislação sobre normas de segurança e regulamentos;
- D — Prova de conhecimentos de electricidade, magnetismo e electromagnetismo.

Art.º 15.º — As provas A, C e D serão escritas.

Art.º 16.º — A prova A constará de:

- 1 — Leitura e apreciação de um esquema.
- 2 — Estabelecimento de um esquema de ligações, de preferência com aparelhagem automática de protecção, comando, regulação e controlo.
- 3 — Determinação com o auxílio das fórmulas adequadas ou tabelas usuais das características de equipamentos ou valores de grandezas relativas a qualquer dos trabalhos das provas.

Art.º 17.º — A prova B constará de trabalhos de natureza prática incluindo a detecção de uma avaria e sua reparação e a execução de uma montagem.

Art.º 18.º — A prova prática terá os seguintes factores de classificação:

- 1 — Execução dos serviços propostos;
- 2 — Perfeição e precisão da execução;
- 3 — Tempo gasto na execução.

Art.º 19.º — A prova C poderá ser parcialmente oral sendo, neste caso, prestada simultaneamente com a prova prática.

Art.º 20.º — A prova C constará de:

- 1 — Identificação de materiais;
- 2 — Nomenclatura;
- 3 — Normas sobre:
 - a) Segurança;
 - b) Aplicação de diversos materiais.

Art.º 21.º — A cada uma das provas mencionadas será atribuída a seguinte classificação:

- 1 — Prova A — 30 pontos — 2 grupos de 15 pontos
- 2 — Prova B — 40 pontos — 2 grupos de 20 pontos
- 3 — Prova C — 10 pontos — 10 perguntas de 1 ponto cada
- 4 — Prova D — 20 pontos — 10 perguntas de 2 pontos cada.

Art.º 22.º — Serão eliminados os candidatos que obtiverem valores inferiores aos seguintes:

- Prova A — 20 pontos
- Prova B — 25 pontos
- Prova C — 5 pontos
- Prova D — 10 pontos

Art.º 23.º — Não sendo eliminado, o candidato será considerado aprovado se a pontuação final for igual ou superior a 60 pontos.

Art.º 24.º — Aplica-se o descrito no art.º 10.º.

Art.º 25.º — As matérias que constituem o programa de exame de oficial principal são as mesmas que constituem o programa base do exame de pré-oficial a oficial, com o desenvolvimento e a profundidade que a formação do oficial principal requer, tendo em atenção que este profissional poderá ter de dirigir equipas de trabalho e encarar sózinho — e até resolver — situações de alguma complexidade.

Art.º 26.º — Na elaboração da pontuação, o júri deverá ter consideração a familiaridade que o candidato deve demonstrar com os assuntos versados e as aptidões para discriminar rapidamente e com segurança sobre as matérias versadas.

Art.º 27.º — As normas de segurança e os regulamentos das instalações eléctricas devem ser bem conhecidas na sua generalidade, devendo o examinado conhecer perfeitamente a legislação aplicável às situações correntes da sua vida profissional.

Art.º 28.º — Os equipamentos básicos devem ser bem conhecidos na sua generalidade, devendo o examinado possuir ideias nítidas quanto à diversidade de funções, respectivamente critérios de escolha e de utilização.

Art.º 29.º — Deverão ser também conhecidos os aparelhos e suas montagens correntes, para medições das grandezas eléctricas.

CAPÍTULO III

ORGANIZAÇÃO E REGULAMENTO DA PRESTAÇÃO DE PROVAS

Art.º 30.º — A Comissão de Exame organizará a prestação de provas e conduzirá as provas de exame de promoção.

Art.º 31.º — O requerimento da prova de exame será feito pelo profissional interessado e dirigido à Comissão de Exame devendo ser entregue em quadruplicado no Sindicato em que estiver inscrito.

Art.º 32.º — O Sindicato, por sua vez, avisará por envio de uma das cópias referidas no artigo anterior à entidade patronal, delegado do Ministério do Trabalho e Centro de Formação Profissional, com antecedência mínima de quinze dias da data de exame.

Art.º 33.º — Com a designação de Comissão de Exames, será constituída por períodos de um ano uma comissão composta por: 1 representante do Ministério do Trabalho, 1 representante da câmara do Comércio outorgante; 1 representante do Sindicato outorgante; 1 representante do Centro de Formação Profissional ou outra instituição de ensino público congénere devidamente habilitado.

Art.º 34.º — Os representantes da Câmara do Comércio e do Sindicato serão designados pelas respectivas direcções e estes em conjunto com o representante do Ministério do Trabalho escolherão o representante da instituição pública do ensino.

Art.º 35.º São atribuições da Comissão de Exame:

- 1 — Elaborar as listas de assunto para exame
- 2 — Sancionar a escolha dos locais e datas de exame
- 3 — Decidir definitivamente de todos os recursos devidamente fundamentados que lhe foram apresentados.

- 4 — Elaboração e preparação das provas de exame.
- 5 — Organização dos processos individuais dos candidatos.
- 6 — Realização dos Exames.
- 7 — Assistência às diversas provas de exame.
- 8 — Atribuir as classificações das provas de exame.

Art.º 36.º — O Candidato que tiver sido eliminado nas provas de exame poderá requerer o novo exame no período de seis meses.

Art.º 37.º — As despesas respeitantes às deslocações dos representantes da Câmara do Comércio e do

Sindicato outorgantes serão custeadas respectivamente pelos próprios.

Art.º 38.º — A Comissão de Exame comunicará por escrito, à: Câmara do Comércio, Sindicato e Ministério do Trabalho, o resultado das provas de exames.

Art.º 39.º — O Sindicato comunicará, por sua vez, aos interessados dos resultados das provas de exames.

Art.º 40.º — A Câmara do Comércio comunicará à entidade patronal a quem o interessado preste serviço os resultados das provas de exame e parecer da comissão de exame.

ANEXO VI

Tabela Salarial a entrar em vigor em 1 de Setembro de 1978

DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS

CATEGORIA PROFISSIONAL	DEFINIÇÃO	RETRIBUIÇÃO MENSAL
ENCARREGADO	Trabalhador altamente apto nesta profissão de electricista que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho	11 000\$00
OFICIAL PRINCIPAL	Operário electricista que executa e é responsável pelo trabalho da sua competência sob as ordens do Encarregado podendo substituí-lo nas ausências, e dirige os trabalhos de 1 grupo de operários electricistas.	9 900\$00
OFICIAL	Operário electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e assume a responsabilidade dessa execução	9 150\$00
PRÉ-OFICIAL	Operário electricista que coadjuva os oficiais e que operando com eles executa trabalhos de menor responsabilidade	7 200\$00
AJUDANTE	Operário electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficiais.	
	2.º Ano	5 200\$00
	1.º Ano	4 500\$00
APRENDIZ	Operário electricista que sob a orientação permanente do oficial faz a aprendizagem da profissão	
	3.º Ano	3 500\$00
	2.º Ano	3 000\$00
	1.º Ano	2 400\$00

NOTA: A partir desta data fica excluído o subsídio de alimentação do anexo I

Ponta Delgada, 31 de Agosto de 1978
Pela CÂMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA

Frederico Gago Matias Tavares
(Assinatura Ilegível)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul
Hildeberto da Costa Correia
António Luis Alexandre Ramos

Depositado em 22 de Março de 1979 a Folhas 4 do Livro n.º 1, com n.º 24, nos termos do art.º 19.º do Decreto-Lei 164-A/76.

CCT entre a Câmara do Comércio do Ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO, E VIGÊNCIA, DENÚNCIA, NEGOCIAÇÃO DIRECTA CONCILIAÇÃO

ÁREA

Cláusula 1.ª

A presente convenção Colectiva de Trabalho obriga, por um lado as empresas singulares e colectivas que no Distrito de Ponta Delgada utilizem geradores de vapor, por outro todo os trabalhadores que nelas prestem serviços em condução das mesmas máquinas, representados pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilha Adjacentes, reservando-se as empresas que possuem convenções que abranjam esses trabalhadores.

Cláusula 2.ª

ÂMBITO, VIGÊNCIA, DENÚNCIA E NEGOCIAÇÃO

1.º Esta Convenção entra em vigor cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, e será válida pelo período de 18 meses, exceptuando-se a parte fixa de remunerações mínimas e outras prestações pecuniárias as quais terão a vigência de 12 meses.

2.º Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser apresentado à parte contrária, com uma antecedência de 60 dias em relação ao termo de vigência.

3.º — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta devendo a outra responder nos 30 dias improrrogáveis e imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4.º As negociações devem ficar concluídas nos 20 dias seguintes à recepção da resposta à proposta de negociação, só podendo ser estabelecido uma prorrogação, nunca superior a 15 dias, mediante mútuo acordo das partes.

5.º — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

Cláusula 3.ª

ARBITRAGEM

1.º — Se da tentativa de conciliação não tiver resultado acordo, qualquer das partes poderá tomar a

iniciativa de arbitragem, notificando a outra, para que nomeie árbitros e identificando-lhe o seu.

2.º — A parte notificada procederá à nomeação dentro do prazo de dez dias a contar do recebimento da notificação.

3.º — Se a parte notificada não proceder à nomeação e não houver acordo sobre a escolha do árbitro, a designação caberá à Secretaria Regional do Trabalho.

4.º — Os árbitros nomeados reunir-se-ão, a pedido de qualquer deles ou de uma de ambas as partes, dentro de cinco dias para a escolha do 3.º árbitro o qual será o presidente.

5.º — Se os dois árbitros não chegarem a acordo acerca da escolha, caberá à Secretaria Regional do Trabalho a designação do árbitro presidente no prazo de quinze dias.

6.º — Os árbitros devem ser cidadãos portugueses de formação democrática, tecnicamente capazes, de reconhecida probidade e estranhos aos interesses em litígio.

7.º — Os árbitros poderão ser coadjuvados por peritos, e promover todas as diligências que entenderem convenientes e solicitar aos serviços públicos, aos trabalhadores e às empresas todos os elementos de informação de que necessitem.

8.º — Nenhum árbitro, depois de aceitar a sua designação, pode escusar-se a prosseguir a arbitragem, salvo por motivos supervenientes, devidamente justificados.

9.º — Se durante a arbitragem um árbitro obtiver escusa, falecer ou se impossibilitar, deve ser indicado novo árbitro, nos termos e prazos atrás referidos.

10.º — A decisão final da arbitragem deverá ser proferida dentro de trinta dias, a contar da designação do árbitro presidente, podendo este prazo ser prorrogado por mais de trinta dias mediante acordo mútuo das partes.

11.º — A decisão deverá ser fundamentada e antecedida de relatório circunstanciado, e comunicado às partes.

12.º — Quando não houver unanimidade entre os árbitros, a decisão será proferida por maioria, devendo dela constar o voto do árbitro vencido e a sua justificação.

13.º — Na decisão arbitral atender-se-á pela seguinte ordem de propriedade:

a) — Às necessidades do trabalho, atendendo ao custo de vida;

b) — Aos níveis das remunerações praticadas em actividade e profissões similares;

c) — À natureza do trabalho;

d) — À rentabilidade do respectivo sector económico;

- e) À produtividade do trabalho;
- f) — À categoria profissional do trabalhador;
- g) — Aos níveis de retribuição do trabalhador no âmbito nacional.

Cláusula 4.^a

O acordado sobre a arbitragem deve entender-se sem prejuízo do que vier legalmente a ser estabelecido.

CAPÍTULO II**DIREITO AO TRABALHO
CATEGORIAS PROFISSIONAIS****Cláusula 5.^a**

1.º — As categorias profissionais abrangidas por esta convenção serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geraores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46. 989, de 30 de Abril de 1966, Decreto n.º 574/71, de 21 de Dezembro, e posteriores alterações.

2.º — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas nesta convenção.

Cláusula 6.^a

Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

PERÍODO EXPERIMENTAL**Cláusula 7.^a**

1.º A admissão dos trabalhadores Fogueiros, é feita a título experimental nos primeiros trinta dias, e para os ajudantes de Fogueiro 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação, obrigando-se contudo a entidade patronal a avisar o trabalhador do despedimento com uma antecedência mínima de 7 dias.

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

3.º Findo o período experimental e se o trabalhador não for prevenido conforme o disposto no n.º 1 desta cláusula a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4.º A admissão a título experimental 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 de nascimento, número de carteira profissional, data de admissão.

5.º Sempre que a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio, esta pagará a título

de indemnização a importância correspondente a dois meses de vencimento.

Cláusula 8.^a

Quando o profissional transitar, de comum acordo, de uma entidade patronal para outra associada à primeira, contar-se-á, para todos os efeitos legais, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 9.^a

1.º A substituição de profissionais impedidos de prestarem o trabalho ajustado, pelo motivo referido na cláusula — 25.^a considerar-se-á sempre provisória e condicionada ao regresso dos substituídos, desde que a entidade patronal tenha dado conhecimento aos substitutos, por forma inequívoca e por escrito, no acto da admissão, do nome dos profissionais substituídos e do motivo do impedimento. A admissão nestas condições obriga à participação ao respectivo Sindicato.

2.º Os profissionais contratados nos termos desta cláusula podem ser dispensados logo que os substituídos regressem ao serviço, sem que lhes seja devida indemnização por despedimento, desde que hajam sido advertidos por escrito.

3.º O regresso do trabalhador substituído faz caducar o contrato do trabalhador substituto, sem direito a qualquer compensação. O trabalhador substituto passará, todavia, ao quadro permanente, com idêntica categoria e remuneração, se continuar ao serviço seis dias (consecutivos), após aquele regresso.

Cláusula 10.^a

Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física suficiente para o exercício da mesma.

Cláusula 11.^a

1.º Para o efeito de recrutamento de pessoal por parte das entidades patronais, o Sindicato, deverá manter em dia um registo de desempregados, com indicações úteis, tais como empresas onde os profissionais prestarem serviço, tempo de serviço prestado e vencimentos auferidos, a fim de facilitar as informações que lhes sejam solicitadas.

2.º Para qualquer das profissões previstas nesta Convenção são as empresas obrigadas, para efeitos de recrutamento, a consultar o registo de desempregados do Sindicato, que deverá fornecer os elementos necessários nos seis dias subsequentes ao da recepção da consulta.

Cláusula 12.^a

1.º As entidades patronais obrigam-se a remeter, em quadruplicado, à delegação distrital da Secretaria Regional do Trabalho, no prazo de 30 dias, a contar da data da entrada em vigor desta Convenção, e durante o mês de Janeiro de cada ano, relação de pessoal do quadro permanente ao serviço na secção do gerador de vapor, com as indicações de nome, números de inscrição no Sindicato e instituição de previdência, data

de admissão na firma, categoria e vencimentos auferidos.

2.º Tratando-se de fogueiro, deverão as entidades patronais indicar o número e classe da carteira profissional, com especificação do número do gerador e seu carregamento, manual ou automático e respectiva superfície de aquecimento.

3.º Um dos exemplares, depois de submetido à apreciação do Sindicato, será remetido à entidade patronal, que o afixará, obrigatoriamente, em local bem visível na secção das caldeiras (geradores de vapor).

Cláusula 13.ª

Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento:

a) Por parte da entidade patronal

1.º Introdução sem licença, de pessoas estranhas no estabelecimento fabril, nomeadamente na secção de geradores de vapor (caldeiras):

2.º Provocação de desordem no trabalho;

3.º Furto;

4.º — Vícios ou mau procedimento do profissional e inobservância das regras de disciplina no trabalho;

5.º Recusa do profissional na prestação de serviços inerentes à sua categoria, de harmonia com o estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor;

6.º Falta não justificada ao trabalho durante doze dias seguidos ou vinte e quatro interpolados no período de um ano;

7.º Prática de actos contra a moral no local de trabalho;

8.º Reincidência em faltas reveladoras de desleixo no serviço, já anteriormente punidas com as penalidades previstas nas alíneas, a), b), c), da cláusula 41.ª;

9.º — Condenação por crime grave de direito comum;

10.º — Falta grave cometida no local de trabalho reveladora de injusto desrespeito pelos superiores hierárquicos ou contra a dignidade do pessoal da empresa.

b) Por parte do Profissional:

1.º Doença contagiosa de pessoas com quem tenha de estar em contacto directo no local de trabalho, desde que com conhecimento da empresa;

2.º Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

3.º Mudança da unidade fabril para localidade que não convenha ao profissional, por lhe causar prejuízos sérios;

4.º Falta de pagamento, na forma convencionada, da remuneração devida;

5.º Ofensas à honra, dignidade e interesses do profissional;

6.º Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho, de acordo com as leis vigentes.

Cláusula 14.ª

1.º É vedado à entidade patronal, se prejuízo do período experimental, rescindir o contrato não havendo justa causa.

2.º Os profissionais despedidos sem justa causa terão direito a serem readmitidos, ou independentemente da

remuneração por inteiro do mês em que se extingue o contrato, se optarem pela rescisão, a uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano completo de antiguidade se tiverem menos de dez anos de serviço, mês e meio se tiverem de dez a quinze anos e dois meses se tiverem mais de quinze anos de serviço, nunca a indemnização poderá, porém, ser inferior a três meses.

3.º Sempre que o despedimento se verifique nos primeiros seis meses, para completar novo ano de antiguidade não será esse tempo tomado em linha de conta. Se o mesmo se verificar no 2.º semestre, será já contado mais um ano.

4.º O profissional com direito à readmissão mantém o direito à retribuição e demais regalias a que tenha direito enquanto durar a suspensão.

5.º Quando ao trabalhador readmitido seja criado um ambiente de trabalho que torne impossível a manutenção das relações de trabalho, por motivos imputáveis à entidade patronal ou superiores hierárquicos, o trabalhador terá direito à rescisão do contrato, invocando justa causa, e à indemnização calculada em dobro dos quantitativos que resultariam da aplicação das regras dos números anteriores.

Cláusula 15.ª

Os profissionais que se despedirem devem avisar a entidade patronal por escrito com um mês de antecedência, sob pena de terem de pagar uma indemnização correspondente ao tempo de aviso prévio em falta.

CAPÍTULO III

PRESTAÇÃO DO TRABALHO HORÁRIO DE TRABALHO

Cláusula 16.ª

Sem prejuízo de horário de trabalho mais favorável, já praticado, o período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta convenção será o que vigorar em cada empresa para a maioria do pessoal de fabrico.

Cláusula 17.ª

1.º O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo para descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, após quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho.

2.º O intervalo para descanso poderá ser reduzido, quando tal se mostra favorável aos interesses do trabalhador ou quando se pratique o regime de turnos.

3.º Se por qualquer motivo o trabalhador não tiver beneficiado do descanso nos termos dos números 1.º e 2.º da presente cláusula, tem direito ao pagamento do tempo correspondente em horas extraordinárias, com 60% de acréscimo.

Cláusula 18.ª

A insenção de horário de trabalho só poderá ser concedida após prévio parecer do Sindicato outorgante.

DESCANSO SEMANAL

Cláusula 19.ª

O dia de descanso semanal é o Domingo, excepto nas indústrias com laboração contínua, onde o trabalhador descansará quando por escala lhe competir.

FERIADOS

Cláusula 20.ª

1.º Para os efeitos da presente convenção são considerados feriados obrigatórios, os consignados pela lei.

2.º O trabalho prestado em dias de feriado obrigatório ou dia de descanso semanal será pago pelo dobro da remuneração normal, além da retribuição mensal por inteiro.

3.º O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ainda direito ao trabalhador de descansar um dia, num dos três subsequentes.

FÉRIAS E SUBSÍDIO
FÉRIAS

Cláusula 21.ª

1.º Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, trinta dias de férias.

2.º O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte a que diz respeito.

3.º Porém, no ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro.

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

5.º Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6.º 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 contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias.

7.º 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.

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

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

10.º O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar.

SUBSÍDIO DE FÉRIAS

Cláusula 22.ª

1.º No início das férias, o trabalhador abrangido por esta Convenção, receberá um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2.º No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no número 3 da cláusula anterior.

FALTAS JUSTIFICADAS

Cláusula 23.ª

1.º Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalho, 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 de membro da Comissão de Trabalhadores;

c) Casamento durante 11 dias úteis;

d) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de conjuge, pais, padrastrós, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

e) Durante 2 dias consecutivos pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, netos, bisnetos, bisavós, e avós;

f) Por ocasião do parto da esposa ou mulher com que viva maritalmente, durante 3 dias;

g) Os dias de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou particular;

h) Doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação;

i) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário.

2.º A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova de ocorrência dos factos invocados, para justificar a falta.

3.º As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês.

FALTAS INJUSTIFICADAS

Cláusula 24.ª

1.º São consideradas faltas injustificadas as que não se encontrem indicadas na cláusula anterior e ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2.º As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar quando reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal e dão direito a esta a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou a diminuir de um dia por cada falta, igual a um período de trabalho diário, no período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

3.º Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

4.º O período de tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

REGIME DE TRABALHO

Cláusula 25.ª

As empresas facilitarão aos seus profissionais o aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através da frequência de cursos de especialização ou aperfeiçoamento ou de quaisquer outros cursos de formação.

Cláusula 26.ª

1.º As entidades patronais garantem a todos os profissionais abrangidos por esta convenção, durante a sua vigência, o trabalho durante todo o mês ou a remuneração correspondente.

2.º Não se aplica o disposto nesta cláusula, quando se verifique:

- a) Falência, judicialmente declarada, da entidade patronal;
- b) Suspensão disciplinar ou falta de comparência ao serviço do profissional interessado, nos casos não justificados e previstos nesta convenção;
- c) Contrato a prazo nos termos da cláusula 9.ª

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Cláusula 27.ª

1.º Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período diário normal de trabalho. Entre as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao dia de descanso semanal e as 24.00 horas do último dia do período semanal de trabalho, quando este seja de cinco dias, ou o termo do período normal do sexto dia, quando o período semanal seja de seis dias.

2.º Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo quando ocorram motivos imprevisíveis ou na iminência de prejuízos importantes.

3.º Em qualquer caso, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

4.º Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas, salvo quando as horas extraordinárias antecederem imediatamente o período normal de trabalho.

Cláusula 28.ª

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

1.º O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% de acréscimo sobre o salário/hora normal nas efectuadas durante os dias normais de trabalho
- b) 100% de acréscimo sobre o salário/hora normal

para as horas extraordinárias efectuadas em dias de descanso semanal ou feriado.

2.º As horas extraordinárias prestadas no mesmo dia não precisam de ser consecutivas para serem retribuídas nos termos do número anterior.

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

$$\begin{aligned} & \text{Retribuição normal} \times 12 \\ & \text{Horário normal semanal} \times 52 \end{aligned}$$

Cláusula 29.ª

REMUNERAÇÃO DE TRABALHO NOCTURNO

O trabalho prestado entre as 20.00 horas e as 8.00 horas será acrescido de 50% sobre o salário hora.

Cláusula 30.ª

Ao pessoal que for destacado para prestar serviço fora da localidade onde trabalhe habitualmente será concedido um subsídio de 25%, sem prejuízo de despesas de deslocação, alimentação e alojamento.

Cláusula 31.ª

1.º Considera-se retribuição tudo aquilo que na presente convenção regule e que o trabalhador receba regular ou periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2.º Não se considera como integrante na retribuição a remuneração de trabalho extraordinário.

3.º Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas mensais constantes do anexo II.

CAPÍTULO — IV

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 32.ª

1.º — São especialmente obrigações do Profissional:

- a) — Cumprir rigorosamente o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor;
- b) — Guardar compostura e apuro em todos os actos da sua vida profissional;
- c) — Respeitar a entidade patronal, superiores, colegas e subordinados, de modo a fazer-se respeitar pelo exemplo;
- d) — Dedicar-se exclusivamente ao exercício das suas funções dentro das horas de serviço;
- e) — Guardar segredo profissional;
- f) — Não praticar propositamente ou por negligência qualquer acto que prejudique a entidade patronal;
- g) — Não abandonar o serviço sem prévia autorização da entidade patronal ou de seu representante;
- h) — Cumprir pontualmente o horário de trabalho e comparecer ao serviço nas horas suplementares legalmente autorizadas;
- i) — Desempenhar, na medida do possível, dentro das horas regulamentares o trabalho de profissionais ausen-

tes, para cuja substituição tenha sido designado:

j) — Exercer o seu cargo com o maior escrupulo e dignidade, abstendo-se de qualquer acto que desprestígie a empresa, o Sindicato ou o bom nome da sua profissão:

l) — Ter os cuidados necessários para o asseio e conservação em bom estado de todo o material, ferramenta, aparelhos, instalações e edifícios postos à sua guarda e disposição.

2.º — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário invocando motivos atendíveis, quando expressamente o solicite.

Cláusula 33.ª

1.º — São especialmente obrigações da entidade patronal:

a) — Manter o estabelecimento em boas condições de salubridade e higiene, fornecendo ao pessoal ocupado em trabalho tóxico o necessário material de protecção, incluindo leite:

b) — Passar com clareza e verdade, a pedido dos interessados ou do Sindicato, atestados onde constem a categoria profissional, tempo de serviço, remuneração auferida, comportamento e aproveitamento no trabalho:

c) — Tratar do pessoal com consideração, devendo quando tenha de o admoestar, fazê-lo por forma a não ferir a sua dignidade:

d) — Não permitir, durante o período de descanso, que o pessoal se mantenha nos locais de trabalho;

e) — Facilitar aos profissionais o exercício de cargos sindicais e a frequência de cursos de formação profissional ou de outros:

f) — Cumprir ou fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor:

2.º — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas a), c) e e) desta cláusula dá ao profissional a faculdade de rescindir o contrato, com o direito a indemnização.

Cláusula 34.ª

REFEITÓRIOS, SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

1.º — As empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras para todos os trabalhadores, onde estes possam tomar as suas refeições.

2.º — As empresas fornecerão à sua custa aos trabalhadores uma refeição constituída pelo menos por sopa, pão, fruta, e um prato que incluirá obrigatoriamente peixe, carne e dieta.

3.º — Na impossibilidade das empresas fornecerem as refeições estas deverão pagar um subsídio de 30\$00 por cada dia de trabalho.

4.º — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes ou depois do período de refeição e mesmo que falte ao serviço durante qualquer parte de dia de trabalho, desde que essa falta seja justificada.

5.º — O subsídio de alimentação será ainda devido aos trabalhadores que prestam trabalho nocturno.

Cláusula 35.ª

13.º MÊS

1.º — Todos os profissionais abrangidos por esta Convenção terão direito a receber, entre — 1 e — 20 de Dezembro, um mês de remuneração suplementar.

2.º — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

Cláusula 36.ª

1.º — É inteiramente vedado às empresas reter os ordenados do seu pessoal, liquidados mensalmente, excepto para:

a) — Pagamento de indemnização previstas nesta Convenção:

b) — Fornecimento de Cantina ou Refeitório da empresa:

c) — Reembolso de abonos, para pagamentos de renda de casa ou para outros fins, que a pedido escrito do profissional a empresa tenha efectuado.

2.º — O total das verbas nos termos do número anterior não poderá exceder um sexto do ordenado ou salário, salvo disposição legal aplicável.

Cláusula 37.ª

As entidades patronais são obrigadas a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento do vencimento talão no qual figure o nome completo do empregado ou assalariado, número de inscrição na Caixa de Previdência respectiva, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho no dia de descanso semanal ou de feriado, os descontos e montante líquido a receber.

CAPÍTULO V

PREVIDÊNCIA, ABONO DE FAMÍLIA E SERVIÇOS SOCIAIS

Cláusula 38.ª

Em matéria de previdência e abono de família, as entidades patronais e todos os seus trabalhadores, sujeitos à presente Convenção, contribuirão para a respectiva caixa de previdência, com as percentagens previstas nos respectivos regulamentos.

Cláusula 39.ª

Haverá em cada empresa, quando possível, um posto médico, dirigido por um clínico da empresa com serviço diurno de enfermagem.

CAPÍTULO VI**COMISSÃO PARITÁRIA****Cláusula 40.^a**

1.º — Com âmbito regional é criada uma comissão paritária, com sede em Ponta Delgada, constituída por dois representantes do Sindicato, dois representantes da Associação Patronal e um representante da Secretaria Regional do Trabalho, por este designado.

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

3.º — São atribuições da comissão paritária:

- a) — Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) — Promover e vigiar o exacto cumprimento desta convenção.

CAPÍTULO VII**SANÇÕES****Cláusula 41.^a**

1.º — As transgressões por parte do profissional das obrigações estabelecidas nesta convenção serão punidas por qualquer das formas seguintes, segundo a gravidade da infracção:

- a) — Repreensão verbal pela entidade patronal;
- b) — Repreensão registada pela entidade patronal e por esta comunicada ao Sindicato;
- c) — Suspensão de trabalho e vencimento pela Entidade Patronal até doze dias, a qual deverá ser comunicada imediatamente ao Sindicato;
- d) — Despedimento.

2.º — A penalidade prevista na alínea d) — só poderá ser aplicada de acordo com o estabelecido na cláusula 13.^a.

3.º — Das sanções previstas nas alíneas c) e d) cabe recurso, em tentativa de conciliação, para a comissão paritária.

4.º — Quando, por intervenção da comissão paritária, seja retirada ou reduzida a pena, a entidade patronal que a tenha aplicado indemnizará o profissional pelo prejuízo sofrido.

5.º — As sanções previstas nesta cláusula não poderão ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 42.^a

As infracções por parte da empresa às obrigações estabelecidas nesta convenção, serão punidas com multas de 5.000\$00 a 10.000\$00. Se a infracção consistir na falta de pagamento de ordenados mínimos, a multa será de 10.000\$00 a 20.000\$00.

Cláusula 43.^a

A reincidência será punida nos termos da legislação penal de carácter geral, mas no caso previsto na segunda parte do corpo da cláusula anterior a multa será acrescida de metade do seu montante.

Cláusula 44.^a

O produto das multas terá o destino que a legislação aplicável estipular.

CAPÍTULO VIII**DISPOSIÇÕES GERAIS****Cláusula 45.^a**

1.º — O tempo de profissão de chegadores é contado a partir da data em que foi autorizado o seu exercício, nos termos do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a condução de Geradores de Vapor.

2.º — Em caso de acidente de que resulte incapacidade temporária ou permanente, por motivos imputáveis a entidade patronal, nomeadamente pela inobservância forçada das disposições constantes dos artigos 10.º a 13.º do Decreto 46.989 de 30 de Abril de 1966, bem como pela inexistência do plano de conservação conveniente, a empresa pagará ao sinistrado a diferença entre o pagamento efectuado pelo seguro e o ordenado real auferido pelo trabalhador.

3.º — Da aplicação da presente Convenção não poderá resultar prejuízo para o pessoal, designadamente baixa de categoria e bem assim diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua aprovação.

ANEXO I**Definição de funções****FOGUEIRO ENCARREGADO**

As funções do fogueiro encarregado são: — Dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na Central de Vapor. Tom sob sua responsabilidade os restantes profissionais.

FOGUEIRO

As funções de Fogueiro, são: Alimentar e conduzir os Geradores de Vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46.989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção dos Geradores de Vapor, auxiliares e acessórios na Central de Vapor.

CHEGADORES (AJUDANTES OU APRENDIZES)

É o trabalhador que sob a exclusiva orientação e responsabilidade do Fogueiro, assegura o abastecimento de combustível líquido ou sólido, para os Geradores de Vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14 e 15 do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto 46.989 de 30 de Abril de 1966.

ANEXO II

TABELAS SALARIAIS

GRUPO	CATEGORIA PROFISSIONAL	TABELA
1	FOGUEIRO ENCARREGADO	9.400\$00
2	FOGUEIRO DE 1. ^a	7.800\$00
3	FOGUEIRO DE 2. ^a	7.300\$00
4	FOGUEIRO DE 3. ^a	7.000\$00
	CHEGADOR (AJUDANTE OU APRENDIZ)	
5	CHEGADOR 3. ^o ANO	6.600\$00
6	CHEGADOR 2. ^o ANO	6.250\$00
7	CHEGADOR 1. ^o ANO	5.700\$00

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

EM CONFORMIDADE COM O DECRETO-LEI N.º
121/78

3 — ENCARREGADOS

FOGUEIRO ENCARREGADO

4.2 PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS
FOGUEIRO DE 1.^a5.3 PROFISSIONAIS QUALIFICADOS
FOGUEIRO DE 2.^a
FOGUEIRO DE 3.^a6.2 PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)
AJUDANTE DE FOGUEIRO DO 4.^o ANO
AJUDANTE DE FOGUEIRO DO 3.^o ANO7.2 PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDEFERENCIADOS)
AJUDANTE DE FOGUEIRO DO 2.^o ANO
AJUDANTE DE FOGUEIRO DE 1.^o ANO

Pelo Sindicato dos Fogueiros de mar e terra do Sul e Ilhas Adjacentes, *António Alexandre Picareta Delgado*.
— Pela Câmara do Comércio, *Carlos Eduardo da Silva Melo Bento*.

Depositado em 28 de Março de 1979, a folhas 4 do Livro n.º 1 com o n.º 25, nos termos do Art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

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

ASSINATURAS

As duas séries	Ano	1000\$	Semestre	550\$
A 1. ^a série	-	600\$	-	350\$
A 2. ^a série	-	600\$	-	350\$

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acrescem os portes de correio

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