



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 21\$00

Quinta-Feira, 30 de Agosto de 1979

2.º SUPLEMENTO

SUMÁRIO

ÍNDICE

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho

— A.C.T. celebrado entre as empresas «Cofaco» e «B.J.Borges» e o Sindicato dos Profissionais das indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares da Horta

Despachos

— Classificada de sazonal a actividade exercida pela firma «B.J.Borges — Conservas, S.A.R.L.», com vista à transformação do atum e similares nas instalações fabris que possui na cidade da Horta.

— Redução da duração de trabalho semanal na firma de «Horácio Bernardo & Irmãos, Lda»

— Redução da duração de trabalho semanal na «Clínica do Bom Jesus» de Ponta Delgada

ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO SINDICATOS — ESTATUTOS

Alterações

— Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-distrito de Angra do Heroísmo

Sindicatos — Corpos Gerentes

— Sindicato dos Professores — Zona Açores — eleições em 16/2/79 para o biênio de 1979-1981.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo Colectivo de Trabalho celebrado entre as firmas que se dedicam à conserva de peixe: — Cofaco-Comercial e Fabril de Conservas, B.J. Borges, S.A.R.L. — e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do ex-distrito da Horta.

CAPÍTULO I ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

O presente Acordo obriga, por um lado, as empresas COFACO-Comercial e Fabril de Conservas, Lda. e B.J. BORGES, S.A.R.L. e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta.

Cláusula 2.ª

1. O presente Acordo Colectivo de Trabalho entrará em vigor após a sua publicação no Jornal Oficial da Região e é válido pelo período de dezoito meses, com excepção da Tabela Salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária cuja vigência será de doze meses.

A Tabela Salarial terá aplicação retroactiva desde 1 de Abril de 1979.

2. — O presente Acordo poderá ser denunciado, até 60 dias antes de expirar a sua validade, para efeitos de revisão.

3. — A parte que o denunciar deverá, conjuntamente com o pedido de denúncia, apresentar o seu projecto de revisão.

4. — Findo o prazo a que se refere o N.º 2 e não havendo contraproposta considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

5. — Se tiver havido contraproposta iniciar-se-ão negociações no prazo de 15 dias, após a recepção da mesma, as quais deverão estar concluídas no prazo máximo de 45 dias.

6. — O prazo referido no número anterior poderá ser prorrogado por mais 30 dias, havendo acordo das partes.

7. — Seja qual for o prazo em que decorrerem as negociações, a nova Tabela Salarial, bem como o novo clausulado com expressão económica, nunca poderão ter aplicação retroactiva a um período superior a 60 dias, a contar da assinatura do novo Acordo ou da data da conciliação.

8. — Durante a vigência do Acordo Colectivo podem ser-lhe introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

CAPÍTULO II ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.ª

(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)

1. — Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo serão obrigatoriamente classificados nas catego-

rias profissionais enumeradas e definidas no ANEXO I.

2. — Nos casos de admissão de profissionais com especialização específica não prevista no ANEXO I, poderá ser-lhe atribuída a categoria correspondente a essa especialização, a título transitório, até que a mesma seja ou não integrada ou negociada em novo Acordo de revisão.

Cláusula 4.ª

(ADMISSÃO E PERÍODO EXPERIMENTAL)

1. — A idade mínima de admissão do trabalho é de 14 anos.

2) A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, durante o prazo de 15 dias de trabalho efectivo, sendo permitido a qualquer das partes a rescisão do contrato de trabalho, sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o início do período da admissão provisória.

Cláusula 5.ª

(QUADROS DE PESSOAL)

As entidades patronais enviarão à Delegação da Secretaria Regional do Trabalho os quadros de pessoal elaborados nos termos do Decreto-Lei N.º 439/77, de 25 de Outubro, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 6.ª

(ADMISSÃO PARA EFEITOS DE SUBSTITUIÇÃO)

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas apenas durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, elaborado nos termos do Decreto-Lei N.º 781/76 de 28 de Outubro.

Cláusula 7.ª

(APRENDIZAGEM)

A duração máxima da aprendizagem é de dezoito meses, se o trabalhador for admitido com menos de 17 anos de idade e de doze meses se a admissão ocorrer entre os 17 e os 18 anos de idade.

Cláusula 8.ª

(ACESSO)

Os segundos oficiais deverão ser promovidos a primeiros oficiais, após a permanência de um mínimo de

quatro anos de serviço efectivo na respectiva categoria, desde que revelem competência profissional para a promoção.

CAPÍTULO III DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 9.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

Os deveres da entidade patronal são os consignados na Lei, designadamente nos Art.ºs. 19.º, 21.º e do Decreto-Lei N.º 49.40, com permanente adaptação às Leis inovadoras nesta matéria.

Cláusula 10.ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

Os deveres dos trabalhadores são os consignados na lei geral designadamente nos Actos 20.º e do Decreto-Lei N.º 49.408, com permanente adaptação às leis inovadoras que regulam esta matéria.

Cláusula 11.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

As garantias dos trabalhadores são as previstas na Lei geral, designadamente no Art.º 21.º do Decreto-Lei 49.408, com permanente adaptação às Leis inovadoras que venham a regular esta matéria.

Cláusula 12.ª

(PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM CATEGORIAS DIFERENTES)

1. — Os trabalhadores executarão, temporariamente, os serviços que lhe forem indicados, desde que estejam no âmbito de Acordo ou na Regulamentação Geral do Trabalho ou sejam usuais na respectiva actividade.

2. — Os trabalhadores chamados a desempenhar serviços inerentes a categoria superior à sua, terão direito a receber o salário respeitante ao serviço prestado e tempo correspondente, desde que o trabalhador desempenhe a tarefa com a mesma qualidade, diligência e competência do trabalhador que substitui. Caso contrário, terá apenas direito à média da diferença salarial existentes entre as respectivas categorias.

Cláusula 13.ª

(PESSOAL SAZONAL E EVENTUAL)

1. — Os trabalhadores sazonais têm os mesmos direitos e obrigações dos permanentes e devem ser preferidos pela entidade patronal nas admissões ao quadro permanente.

2. — Os trabalhadores admitidos com carácter sazonal, ficam sujeitos ao regime de prestação de trabalho fixado na Cláusula 20.ª N.º 2 do presente Acordo.

Cláusula 14.ª

(CASOS DE FUSÃO, UNIÃO OU CONCENTRAÇÃO DE EMPRESAS E TRANSFERÊNCIA TEMPORÁRIA)

1. — Nos casos de fusão, união ou concentração de empresas que se dediquem às actividades previstas neste Acordo, os profissionais das firmas fusionadas, unidas ou concentradas manter-se-ão ao serviço da nova entidade patronal, constituída em resultado daquele procedimento, com todos os direitos e garantias, como se continuassem na firma para quem trabalhavam normalmente, contando-se para todos os efeitos o tempo de serviço prestado nesta, salvo os casos de despedimento, em relação aos quais as empresas terão de observar as disposições pertinentes da Lei e deste Acordo.

2. — Os mesmos direitos e garantias conservam os trabalhadores que, por acordo das entidades patronais interessadas e deles próprios prestem temporariamente serviço em empresa diferente daquela para quem habitualmente trabalhem.

Cláusula 15.ª

(TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO)

A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde o trabalhador exerça a sua actividade, em conformidade com as disposições legais, designadamente o Art.º 37.º do Decreto-Lei N.º 49.408 ou da legislação inovadora aplicável que eventualmente venha a regular esta matéria.

Cláusula 16.ª

(SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS)

1. — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador. Exceptuam-se os casos de «arreagem e varagem» de barcos cujas condições serão acordadas com a comissão sindical.

3. — Quando os serviços temporariamente desempenhados envolvam acumulação de funções, ultrapassem trinta dias e lhes corresponda tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, observando-se criteriosamente o disposto na última parte da cláusula 12.ª.

4. — Uma vez cessando o impedimento e não se verificando o regresso do trabalhador substituído, o substituto conserva o direito ao lugar e adquire a categoria daquele excepto se, por razões de competência profissional importantes, se imponha a contratação de um profissional idóneo para o lugar.

Cláusula 17.ª

(TRANSFERÊNCIA DO LOCAL DE TRABALHO PERMANENTE)

1. — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, avisando-se com oito dias de antecedência e desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou resulte da mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2. — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista para a rescisão unilateral do contrato com justa causa, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulte prejuízos sérios para o trabalhador.

3. — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, nomeadamente o pagamento de transportes.

CAPÍTULO IV

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 18.ª

1. — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais durante todo o ano.

2. — Haverá sempre um intervalo no período de trabalho diário, para descanso ou refeição, não inferior a 1 hora nem superior a 2, depois de 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

3. — O pessoal que não seja frequentemente retardatário poderá, excepcionalmente, entrar ao serviço uma hora depois de iniciado cada período de laboração, com desconto na remuneração da importância correspondente.

Cláusula 19.ª

(MAPA DE HORÁRIO DE TRABALHO)

1. — A entidade patronal afixará, em lugar bem visível, os mapas do horário de trabalho, definitivamente aprovados pela Delegação da Secretaria Regional do Trabalho.

2. — As alterações do horário de trabalho só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela mesma Delegação.

Cláusula 20.ª

(GARANTIA DE TRABALHO)

1. — A entidade patronal obriga-se a garantir a totalidade dos dias de trabalho mensal, aos trabalhadores permanentes.

2. — Ao pessoal admitido com carácter sazonal e eventual, a entidade patronal obriga-se a dar trabalho sempre que tenha, distribuindo-o quando possível equitativamente por cada grupo de trabalhadores a definir.

Cláusula 21.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1. — Considera-se extraordinário o trabalho prestado em prolongamento dos períodos normais de trabalho.

2. — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

Cláusula 22.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário será remunerado da seguinte forma:

a) O trabalho extraordinário prestado até 24 horas será pago com um acréscimo de 75%; o prestado entre as 0 horas e as 7 horas, com um acréscimo de 100%.

b) Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar serviço, por razões ponderosas, nos Domingos e Feriados, terá direito à remuneração acrescida de 200%.

c) A retribuição de 200% a que se refere o N.º 2 desta cláusula fica condicionada à prestação de trabalho no dia anterior ou posterior.

Cláusula 23.ª

(TRABALHO NOS FRIGORÍFICOS)

1. — Os trabalhadores escalonados para trabalharem nos frigoríficos da fábrica, receberão um prémio de 50% sobre a remuneração base, durante as horas de trabalho nos mesmos.

2. — Os trabalhadores escalonados para trabalharem no entreposto frigorífico, receberão um prémio de 750\$00 mensais.

Cláusula 24.ª

(NOÇÃO DA RETRIBUIÇÃO)

1. — Considera-se retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2. — O valor da remuneração-hora de trabalho, traduz-se na fórmula $X \times 12: 52 \times N$ ($X \times 12: 2.340$), sendo o (X) o valor da remuneração-base mensal e N o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.ª

(LUGAR E MODO DE PAGAMENTO)

A retribuição deve ser liquidada mensalmente, no local habitual de pagamento, até ao último dia útil de cada mês, em numerário, cheque ou vale-postal.

Cláusula 26.ª

(TRANSPORTES E DESLOCAÇÕES)

A entidade patronal providenciará, sempre que possível, fornecer aos trabalhadores sazonais e eventuais, o transporte para a sua residência habitual.

Cláusula 27.ª**(RETRIBUIÇÃO MÍNIMA)**

Os trabalhadores abrangidos por este Acordo serão retribuídos mensalmente e, no mínimo, segundo as suas categorias, pelas Tabelas do Anexo II.

Cláusula 28.ª**(SUBSÍDIO DE NATAL)**

1. — Até ao dia 15 de Dezembro, a entidade patronal pagará um subsídio de Natal, correspondente a 100% da remuneração-base mensal, a todos os trabalhadores com mais de um ano de antiguidade.

2. — Os trabalhadores que não tenham um ano de serviço, até 31 de Dezembro, bem como os eventuais ou sazonais, receberão um subsídio de Natal proporcional ao trabalho efectivamente prestado durante o ano.

CAPÍTULO V**Cláusula 29.ª****(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)**

1. — Considera-se dia de descanso semanal o Domingo e de Descanso complementar o Meio-Dia de Descanso ao Sábado.

2. — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro, Sexta-feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

3. — São Feriados facultativos:

O Feriado Municipal da Localidade do estabelecimento e a Festa do Espírito Santo, consoante a localidade de residência de cada trabalhador.

4. — O trabalhador têm direito à retribuição correspondente a todos os dias designados nos números anteriores, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário, excepto se faltarem ao trabalho injustificadamente, no dia anterior ou posterior ao feriado.

Cláusula 30.ª**(TRABALHO PRESTADO NOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS OBRIGATÓRIOS)**

1. — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, meio dia de descanso complementar e feriados, terá direito à remuneração acrescida de 200%.

2. — O trabalhador que haja trabalhado no dia de descanso semanal, e feriados, mais de quatro horas, tem direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 31.ª**(FÉRIAS E SUA DURAÇÃO)**

1. — Os trabalhadores permanentes terão direito a um período anual de férias de 30 dias consecutivos.

2. — Quando o início do exercício de funções por força do contrato ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de 10 dias de férias consecutivos.

3. — O trabalhador poderá acumular as férias de um ano com as do outro ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da ilha em que trabalha.

Cláusula 32.ª**(DIREITO A FÉRIAS DOS TRABALHADORES SAZONAIS E EVENTUAIS)**

Os trabalhadores sazonais e eventuais têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

a) Para efeitos da determinação do mês de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 33.ª**(ESCOLHA DA ÉPOCA DE FÉRIAS)**

1. — A época do período de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. — Não havendo acordo compete à entidade patronal fixar a época do período de férias, entre 31 de Outubro e 31 de Março, devendo contudo, dar conhecimento com uma antecedência não inferior a 30 dias ao trabalhador.

3. — A entidade patronal deve organizar até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao Sindicato respectivo.

Cláusula 34.ª**(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)**

A retribuição do trabalhador durante as férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do início das férias.

Cláusula 35.ª**(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)**

1. — O trabalhador tem direito a um subsídio igual à retribuição do período de férias que lhe compete.

2. — Tal subsídio deverá ser sempre pago antes do início das férias.

Cláusula 36.ª**(FALTAS JUSTIFICADAS)**

1. — São consideradas faltas justificadas todas as faltas previamente autorizadas pela entidade patronal, e ainda as motivadas por:

- a) Até 11 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte.
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e

inadiáveis, no exercício de funções em associações ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

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

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

2. — As faltas justificadas previstas nas alíneas do número anterior não determinam perda de retribuição à excepção das alíneas c) e e) que determinam perda da retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido.

3. — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova de ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 37.ª

(FALTAS POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE PARENTES OU AFINS)

1. — O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, sogros, filhos ou afins;

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

2. — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que tenham vivido em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 38.ª

(FALTAS INJUSTICADAS)

1. — São consideradas todas as não compreendidas nas duas cláusulas anteriores.

2. — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3. — Sempre que o número de faltas injustificadas exceder cinco dias consecutivos ou oito interpolados no período de um ano, constituem ainda infracção disciplinar e poderão dar origem ao respectivo procedimento.

Cláusula 39.ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

1. — As faltas injustificadas ou justificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no N.º seguinte.

2. — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 40.ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

1. — A prestação de trabalho suspende-se quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar para além de 1 mês.

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

3. — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

4. — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de se considerar que abandonou o lugar.

5. — Exceptua-se o caso do impedimento prolongado ser devido a doença. Neste caso o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato ao da «alta».

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 41.ª

(CAUSAS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

O contrato cessa:

- Por mútuo acordo das partes;
- Por caducidade;
- Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- Por despedimento colectivo.

Cláusula 42.ª

(CESSAÇÃO POR MÚTUA ACORDO)

1. — É lícito cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2. — A cessação deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes.

Cláusula 43.ª

(CADUCIDADE DO CONTRATO)

O contrato de trabalho caduca:

- Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi celebrado.
- Pela reforma, invalidez ou velhice do trabalhador;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e a empresa o receber.

Cláusula 44.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL)

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

Cláusula 27.ª

(RETRIBUIÇÃO MÍNIMA)

Os trabalhadores abrangidos por este Acordo serão retribuídos mensalmente e, no mínimo, segundo as suas categorias, pelas Tabelas do Anexo II.

Cláusula 28.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1. — Até ao dia 15 de Dezembro, a entidade patronal pagará um subsídio de Natal, correspondente a 100% da remuneração-base mensal, a todos os trabalhadores com mais de um ano de antiguidade.

2. — Os trabalhadores que não tenham um ano de serviço, até 31 de Dezembro, bem como os eventuais ou sazonais, receberão um subsídio de Natal proporcional ao trabalho efectivamente prestado durante o ano.

CAPÍTULO V

Cláusula 29.ª

(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

1. — Considera-se dia de descanso semanal o Domingo e de Descanso complementar o Meio-Dia de Descanso ao Sábado.

2. — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro, Sexta-feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

3. — São Feriados facultativos:

O Feriado Municipal da Localidade do estabelecimento e a Festa do Espírito Santo, consoante a localidade de residência de cada trabalhador.

4. — O trabalhador têm direito à retribuição correspondente a todos os dias designados nos números anteriores, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário, excepto se faltarem ao trabalho injustificadamente, no dia anterior ou posterior ao feriado.

Cláusula 30.ª

(TRABALHO PRESTADO NOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS OBRIGATÓRIOS)

1. — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, meio dia de descanso complementar e feriados, terá direito à remuneração acrescida de 200%.

2. — O trabalhador que haja trabalhado no dia de descanso semanal, e feriados, mais de quatro horas, tem direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 31.ª

(FÉRIAS E SUA DURAÇÃO)

1. — Os trabalhadores permanentes terão direito a um período anual de férias de 30 dias consecutivos.

2. — Quando o início do exercício de funções por força do contrato ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de 10 dias de férias consecutivos.

3. — O trabalhador poderá acumular as férias de um ano com as do outro ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da Ilha em que trabalha.

Cláusula 32.ª

(DIREITO A FÉRIAS DOS TRABALHADORES SAZONAIS E EVENTUAIS)

Os trabalhadores sazonais e eventuais têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

a) Para efeitos da determinação do mês de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 33.ª

(ESCOLHA DA ÉPOCA DE FÉRIAS)

1. — A época do período de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. — Não havendo acordo compete à entidade patronal fixar a época do período de férias, entre 31 de Outubro e 31 de Março, devendo contudo, dar conhecimento com uma antecedência não inferior a 30 dias ao trabalhador.

3. — A entidade patronal deve organizar até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao Sindicato respectivo.

Cláusula 34.ª

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

A retribuição do trabalhador durante as férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do início das férias.

Cláusula 35.ª

(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)

1. — O trabalhador tem direito a um subsídio igual à retribuição do período de férias que lhe compete.

2. — Tal subsídio deverá ser sempre pago antes do início das férias.

Cláusula 36.ª

(FALTAS JUSTIFICADAS)

1. — São consideradas faltas justificadas todas as faltas previamente autorizadas pela entidade patronal, e ainda as motivadas por:

- a) Até 11 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte.
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e

inadiáveis, no exercício de funções em associações ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

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

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

2. — As faltas justificadas previstas nas alíneas do número anterior não determinam perda de retribuição à excepção das alíneas c) e e) que determinam perda da retribuição para além do crédito de horas legalmente estabelecido.

3. — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova de ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 37.ª

(FALTAS POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE PARENTES OU AFINS)

1. — O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, sogros, filhos ou afins;

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

2. — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que tenham vivido em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 38.ª

(FALTAS INJUSTICADAS)

1. — São consideradas todas as não compreendidas nas duas cláusulas anteriores.

2. — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3. — Sempre que o número de faltas injustificadas exceder cinco dias consecutivos ou oito interpolados no período de um ano, constituem ainda infracção disciplinar e poderão dar origem ao respectivo procedimento.

Cláusula 39.ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

1. — As faltas injustificadas ou justificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no N.º seguinte.

2. — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 40.ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO)

1. — A prestação de trabalho suspende-se quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar para além de 1 mês.

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

3. — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

4. — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de se considerar que abandonou o lugar.

5. — Exceptua-se o caso do impedimento prolongado ser devido a doença. Neste caso o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato ao da «alta».

CAPÍTULO VI

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 41.ª

(CAUSAS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

O contrato cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por despedimento colectivo.

Cláusula 42.ª

(CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO)

1. — É lícito cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2. — A cessação deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes.

Cláusula 43.ª

(CADUCIDADE DO CONTRATO)

O contrato de trabalho caduca:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi celebrado.

c) Pela reforma, invalidez ou velhice do trabalhador;

d) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e a empresa o receber.

Cláusula 44.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL)

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

Cláusula 45.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

O processo disciplinar deve ser organizado nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 46.ª

(IMPROCEDÊNCIA OU NULIDADE DO PROCESSO)

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

2. — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3. — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4. — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão de interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5. — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

6. — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação da multa de 500\$00 a 10.000\$00, àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 47.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR RESCISÃO DO TRABALHADOR)

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

a) Se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

b) Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 48.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO SEM AVISO PRÉVIO)

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço.

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

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2. — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e c) do N.º 1, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 49.ª

(RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador pelo N.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no N.º 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 50.ª

(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DEFINITIVO)

1. — No caso do encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal, ou por razões de interesse desta, cuja duração não exceda três meses, os trabalhadores do quadro permanente manterão o direito ao lugar e à retribuição;

2. — Se a duração daquela situação exceder três meses, a entidade patronal requererá o despedimento colectivo dos trabalhadores aos quais não possa proporcionar ocupação.

3. — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal ao abrigo do número anterior deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada excedida durante o período em que a situação de inlabor subsista e que terá de ser previamente comunicada à entidade patronal;

4. — Quaisquer acordos tendentes à prestação de trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação da Delegação da Secretaria Regional do Trabalho.

5. — O disposto na presente cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à entidade patronal, ou por razões de interesse desta;

6. — No caso de encerramento definitivo, a entidade patronal fica obrigada a comunicar o facto ao Ministério do Trabalho, da Economia e das Finanças, os motivos que ocasionaram o encerramento.

Cláusula 51.ª**(CERTIFICADO DE TRABALHO)**

1. — Ao cessar por qualquer motivo o contrato de trabalho, o trabalhador poderá exigir que a entidade patronal lhe passe um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo que desempenhou.

2. — Quando expressamente requerida pelo trabalhador, o certificado poderá contar outras referências.

CAPÍTULO VII**TRABALHO DE MULHERES E DIMINUIDOS****Cláusula 52.ª****(TRABALHO DE MULHERES)**

1. — À mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão tendo em atenção os casos previstos na Lei e neste Acordo.

2. — A mulher receberá em identidade de tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens, desde que dêm o mesmo rendimento de trabalho.

3. — As mulheres grávidas não poderão ser compelidas a trabalhar para além das vinte horas.

4. — Desde que o estado de gravidez não seja notório, a mulher grávida deve dar conhecimento à entidade patronal da sua situação de maternidade.

4. — Durante o período de gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, pelo que serão transferidos para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

5. — Por ocasião do parto, as trabalhadoras terão direito a uma licença de 90 dias, em conformidade com o Decreto-Lei N.º 112/76;

6. — As mães que amamentam os seus filhos, serão concedidos dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, pelo período de um ano após o parto.

Cláusula 53.ª**(DIMINUIDOS FÍSICOS)**

O Trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, proveniente de acidente de trabalho, deverá, após o seu restabelecimento, ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente, se a sua capacidade física o permitir.

CAPÍTULO VIII**PREVIDÊNCIA, SEGURANÇA SOCIAL, HIGIENE E VALORIZAÇÃO CULTURAL****Cláusula 54.ª****(DESCONTOS PARA A PREVIDÊNCIA E SINDICATO)**

1. — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as Instituições

de Previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2. — A entidade patronal fica obrigada a liquidar aos Sindicato até ao dia 10 de cada mês a quotização dos trabalhadores colectiva ao mês anterior, acompanhada dos mapas convenientemente preenchidos

Cláusula 55.ª**(REFEITÓRIOS E VESTIÁRIOS)**

1. — A empresa terá, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, devendo a entidade patronal cuidar da sua limpeza, conservação e manutenção.

2. — O refeitório deverá ser provido de uma instalação de aquecimento de refeições.

3. — A empresa é obrigada a proporcionar vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores ao seu serviço. Nos vestiários existirão armários ou cacifos individuais, em número suficiente.

Cláusula 56.ª**(HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO)**

1. — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. — A entidade patronal deve observar o mais rigorosamente possível, os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho;

3. — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 57.ª**(FREQUÊNCIA ESCOLAR)**

1. — O trabalhador estudante tem direito a fixar o seu período de férias, pelo menos metade.

2. — Os trabalhadores estudantes têm direito a faltar, por ocasião dos exames, sem perda de remuneração, um dia por cada prova.

3. — O trabalhador estudante terá consoante o grau das suas habilitações, a preferência no preenchimento das vagas que ocorrerem nos quadros da empresa.

CAPÍTULO IX**SANÇÕES DISCIPLINARES****Cláusula 58.ª**

Em matéria de sanção disciplinar observar-se-á o disposto na Lei geral.

CAPÍTULO X**QUESTÕES TRANSITÓRIAS****Cláusula 59.ª****(APLICAÇÃO DE NORMAS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR)**

O presente Acordo Colectivo de Trabalho não prejudica a aplicação de normas legais de regulamentação de

trabalho, publicadas ou a publicar, na parte em que disponha mais favoravelmente para o trabalhador. Porém, as empresas abrangidas por este acordo, é lícito fazer aplicar as normas legais que venham eventualmente a ser publicadas, quando disponham de matéria inovadora no que respeita à regulamentação, controle, rendimento e disciplina do trabalho.

Cláusula 60.ª

(PROIBIÇÃO DE DIMINUIÇÃO DE REGALIAS)

Da aplicação do presente Acordo não podera resultar prejuizo para os trabalhadores, designadamente a baixa de categoria ou classe e bem assim a diminuição de retribuições ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente, a não ser quando haja acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ou por motivo de circunstâncias supervenientes que imponham a reclassificação profissional ou reconversão da empresa.

Cláusula 61.ª

(COMISSÃO DE RECLASSIFICAÇÃO)

Sempre que surjam dúvidas na promoção dos profissionais constantes deste Acordo Colectivo de Trabalho, no que respeita a competência e nomeadamente, para efeitos de reclassificação de todo o pessoal, aquando da reestruturação das empresas, recorrer-se-á à Comissão de Reclassificação, que será composta de três elementos, sendo um nomeado pelo Sindicato, outro nomeado pela entidade patronal e o terceiro, pela Delegação da Secretaria Regional do Trabalho.

**ANEXO I
CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

MESTRE: — É o profissional que tem a seu cargo orientar todo o pessoal masculino, consoante as ordens do Encarregado Geral.

FOGUEIRO: — É o profissional responsável pela «Caldeira». Regula, carrega e vigia os geradores a vapor, com lenha, gas ou outro combustível, para cozimento e esterilização de zeixe enlatado, com vista a sua conservação, abastece com lenha, gas ou outro material de queima, as tormalhas e os reservatórios da instalação; acende, regula e mantém através de dispositivos apropriados, a intensidade da chama que alimenta a cozedura e a esterilização do peixe; orienta e participa na introdução nas câmaras referidas e retira, no momento adequado, os carros com os produtos especificados; verifica a intervalos regulares se a temperatura e a pressão são as requeridas, através de manómetros e termómetros, para a obtenção de uma boa cozedura e esterilização; efectua as correcções necessárias, introduzindo ou retirando material de queima para normalização das operações; participa quaisquer anomalias de funcionamento detectadas e que não esteja apto a resolver; dirige e colabora na limpeza da instalação a seu cargo.

ENCARREGADO DA CASA DA FARINHA: — É o profissional responsável por toda a secção, que orienta e dirige um grupo de operários.

OPERADOR DE CRAVADEIRAS: — É o profes-

sional que opera com uma máquina na afixação de respectivos tampos.

CONSERVEIRO GERAL OU OPERÁRIO FABRIL
É o trabalhador que executa todas as tarefas inerentes fabricação de conservas, desde a carga e descarga de matéria prima e demais necessárias a sua transformação, até a sua saída para o mercado. É, por vezes especializado em determinado género de tarefas. Durante a época em que não existe matéria prima, trabalha na reparação e conservação da fábrica.

SERRALHEIRO MECÂNICO: — Profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucatas ou fora de uso.

TORNEIRO MECÂNICO: — É o profissional que detecta avarias, e que num torno mecânico de peito de revolver, semi-automático ou similar, torneia exclusivamente peças do mesmo tipo, sendo-lhe tornecidos cálculos para a execução dos trabalhos.

SOLDADOR-LATOEIRO: — Profissional responsável pelas operações de soldadura de lata.

CHEFE DE OFICINA DE VAZIO: — Profissional que superintende em todos os serviços da oficina de vazio.

MOTORISTA: — Profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela conservação e asseio do veículo.

AJUDANTE DE MOTORISTA: — Profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias, competindo-lhe ainda zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo.

CARPINTEIRO: Profissional que executa trabalhos em madeira, incluindo a montagem e respectivos acabamentos.

PEDREIRO: — É o profissional que, exclusiva e predominantemente executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de mamilha, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares.

MESTRA: — Profissional que tem a seu cargo orientar o trabalho do pessoal feminino.

ENCARREGADA DE CHEIO: — É a profissional que orienta os serviços desta secção, sob a orientação do Encarregado Geral.

AZEITORA: É a trabalhadora que põe azeite ou óleos comestíveis, nas latas depois de cheias de peixe, por imersão numa tina ou outro processo, com vistas a sua conservação toma uma rima de latas com peixe e submerge-a num depósito que previamente encheu com azeite ou outro óleo alimentar, ou regula e vigia o sistema mecânico de distribuição do mesmo líquido, coloca as latas numa bancada com vista à afixação do tampo respectivo, cuida do abastecimento da matéria prima e da lavagem e limpeza do seu posto de trabalho.

MANIPULADORA: — É a profissional que limpa e arruma manualmente, peixe no interior das latas; corta-o se necessário em postas ao tamanho das latas, colocá-lo no interior dos recipientes, de modo a tornar

agradável a sua apresentação ao consumidor; envia-os para a máquina de fixação de tampos realizado pelos cravadores de cravadeiras.

TECNICOS DE CONTAS: — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação da contabilidade da empresa do Grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

ESCRITURARIO: Profissional que executa todas as tarefas descritas em 2-31.10 da Classificação Nacional de Profissões. Pode ser designado como 1.º, 2.º e 3.º Escriurario.

ANEXO II

TABELAS SALARIAIS

Níveis Qualificação	CATEGORIA	
5	Mestre	11.700\$00
5.5	Foguetiro	9.800\$00
5.5	Encarre.Casa Farinha	9.600\$00
5.5	Oper.Cravadeiras e Pessoal mais Especializado	9.400\$00
6	Conserveiro Geral ou Empregado Fabril	9.000\$00
5.5	Serralheiro Mecân. de 1.º	11.700\$00
5.3	Serralheiro Mecân. de 2.º	11.100\$00
5.5	Torneiro Mecân. de 1.º	11.700\$00
5.5	Torneiro Mecân. de 2.º	11.100\$00
A.5	Praticante do 2.º Ano	8.000\$00
A.5	Praticante 1.º Ano	7.500\$00
A.4	Aprendiz e menos 17 anos	4.000\$00
A.4	Aprendiz e mais 17 anos	4.300\$00
5.5	Motorista	9.900\$00
6	Ajudante Motorista	9.400\$00
5.5	Carpinteiro	11.100\$00
5.5	Pedreiro	11.100\$00
5	Mestra	8.700\$00
5.5	Encarregada Cheio	7.800\$00
6	Azeitadora	7.200\$00
6	Manipuladora	6.800\$00
2.1	Técnicos de Contas	19.000\$00
5.1	1.º Escriturario	12.000\$00
5.1	2.º	10.800\$00
5.1	3.º	8.000\$00

Horta, 16 de Julho de 1979.
Pela Empresa B.J.BORGES, S.A.R.L.
Miguel Folque Socorro

Pela Empresa COFACO — Comercial e Fabril de Conservas

Francisco Alves Pessanha

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Ex-Distrito da Horta.

Manuel Furtado Moniz

Depositado em 22 de Agosto de 1979 a folhas 6 do Livro n.º 1, com o n.º 36, nos termos do Art.º 19.º, do

DESPACHOS

Classificada de sazonal a actividade exercida pela firma «B.J.Borges — Conservas, S.A.R.L.», com vista à transformação do atum e similares nas instalações fabris que possui na cidade da Horta

A firma «B.J. Borges — Conservas S.A.R.L.», com sede na Horta, requereu, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 11 do Regime do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969, que fosse considerada de sazonal a actividade que exerce para a transformação do atum e similares nas instalações fabris que possui naquela cidade.

Considerando o parecer favorável da Secretaria Regional do Comercio e Indústria e das Associações de Classe interessadas, vai deferida a pretensão da requerente, ao abrigo da disposição legal referida, não podendo, no entanto, do facto resultar quaisquer prejuizos para os trabalhadores presentemente ao serviço e que toram classificados de permanentes, nem para os que venham a ser admitidos para exercer funções que nao dependam unicamente da existência de matéria prima para a laboração da empresa.

Ponta Delgada, 13 de Agosto de 1979 — O Secretário Regional do Trabalho, António Gentil Lagarto

Redução da Duração de Trabalho Semanal na firma de «Horácio Bernardo & Irmãos, Lda.»

«Horacio Bernardo & Irmãos, Lda.», com sede freguesia da Achada, Concelho do Nordeste, requereu autorização para reduzir o horário de trabalho praticado na indústria de serração de madeiras de 48 horas semanais para 45 horas.

Atendendo, por um lado, a que a redução não afecta a produção e não se apresenta incompatível com o desenvolvimento económico da actividade;

Atendendo, por outro lado, a que a redução permite igualizar as condições de trabalho, visto que esse o período já praticado em várias empresas do sector;

Autorizo, ao abrigo do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução do horário pretendida.

Secretaria Regional do Trabalho, 13 de Agosto de 1979 — O Secretário Regional do Trabalho, António Gentil Lagarto.

**REDUÇÃO DA DURAÇÃO DE TRABALHO SEMANAL NA
-CLÍNICA DO BOM JESUS- DE PONTA DELGADA**

A gerência da Casa de Saúde denominada «Clínica do Bom Jesus», sita em Ponta Delgada, requereu autorização para reduzir o horário de trabalho das empregadas da sala de trabalho da enfermagem de 48 horas para 46 horas semanais.

Atendendo, por um lado, a que a redução agora prevista não é de modo nenhum sensível;

Atendendo, por outro lado, a que a mesma redução não afecta a produção e não se apresenta incompatível com o desenvolvimento económico da actividade a que se dedica a requerente;

Autorizo, ao abrigo do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução de horário pretendida.

Secretaria Regional do Trabalho, 13 de Agosto de 1979 — O Secretário Regional do Trabalho, *António Gentil Lagarto*

Alteração aos Estatutos do Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do ex-Distrito de Angra do Heroísmo (publicados no Diário do Governo n.º 271, III Série, de 22/11/75)

Alteração, aprovada em Assembleia Geral de 4 de Julho de 1979, do Anexo I — Artigo 1.º que passou a ter a seguinte redacção:

**ANEXO I
Artigo 1.º**

- 1.º núcleo — Todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas indústrias de moagens, de panificação, de fabrico de massas alimentícias, bolachas, pastelaria, confeitaria, doçaria e rações para animais;
- 2.º núcleo — Todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas indústrias de laticínios.
- 3.º núcleo — Todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas indústrias de abate de gado, conservas e tratamento de carne, peixe, fruta, legumes e outros produtos alimentares (incluindo óleos);
- 4.º núcleo — Todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas indústrias de fabrico e preparação de água, refrigerantes, sumos de frutas, cervejas e outras bebidas.

Angra do Heroísmo, 18 de Julho de 1979 — Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *Delio Medeiros Simão*

Registado em 13 de Agosto de 1979, na Direcção Regional do Trabalho, com o n.º 5, nos termos do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril e alínea d) do art.º do Decreto-Lei n.º 243/78 de 19 de Agosto.

**SINDICATO DOS PROFESSORES —
ZONA AÇORES**

Eleições em 16/2/79 para o biénio de 1979/1981

Delegação de Santa Maria

DIRECÇÃO

Margarida Rosa Braga Chaves — B.I. 5067938 — Lisboa — 28/9/78
Paulina de Fátima Faria da Ponte — B.I. 4903935 — Lisboa — 27/7/76
Amílcar Flores de Melo — B.I. 2209469 — Lisboa — 11/9/78
Jaime Braga Figueiredo — B.I. 1109414 — Lisboa — 21/7/75
Maria Lúcia Braga Chaves Botelho — B.I. 4975862 — Lisboa 18/5/77

ASSEMBLEIA GERAL

Eulália Maria Pereira Torres — B.I. 2201753 — Lisboa — 18/7/73
Zélia Margarida Alves — B.I. — 0000335 — Lisboa — 11/9/72
Lubélia da Costa Pereira Medeiros — B.I. 1011525 — Lisboa — 14/11/78

CONSELHO FISCAL

Maria de Fátima Borges Rodrigues Calado Torres — B.I. 1298099 — Lisboa — 22/10/75
Ana Maria Tavares Lopes — B.I. 2210305 — Lisboa — 14/3/79
Eduarda Natal Miranda Medeiros Gusmão — B.I. 1268202 — Lisboa — 11/6/76

Delegação de S. Miguel

DIRECÇÃO

Secretariado do Sector Primário

Maria Manuela Alves Borges — B.I. 0167875 — Lisboa 19/2/74
Maria da Conceição Soares de Sousa Cabral — B.I. 0177533 — Lisboa — 30/10/74
João Manuel de Medeiros Aguiar — B.I. 2209731 — Lisboa — 27/9/78
Maria da Conceição Duarte de Matos Amaral — B.I. 0384497 — Lisboa — 9/1/75
Corália Maria Moniz Correia — B.I. 0380284 — Lisboa — 10/12/74
— Gilberto Araujo Pacheco — B.I. 4580402 — Lisboa — 2/3/77
Francisco Couto de Sousa — B.I. 0174283 — Lisboa 27/9/78

Secretariado do Sector Secundário

Ana Maria Mota Machado Bermonte Guerra Ferreira — B.I. 1005997 — Lisboa — 26.1.79
Manuel Martins Ledo — B.I. 2066086 — Lisboa — 14/3/76
Maria Cristina Franco de Almeida Silva de Amaral — B.I. 7591443 — Lisboa — 21.2.78

ASSEMBLEIA GERAL

Manuel Francisco de Brum Macedo — B.I. 0090348 — Lisboa — 20/9/77
 António Manuel Gonçalves da Silveira — B.I. 1001496 — Lisboa — 6/9/77
 — Maria Ivone Alves Monteiro de Sousa — B.I. 1266806 — Lisboa — 26/5/76

CONSELHO FISCAL

Elmira de Medeiros Sardinha — B.I. 1349771 — Lisboa — 26/11/76
 Maria Aida Carreiro Borges — B.I. 1267575 — Lisboa — 24/5/76
 Aureliana Maria Martins Rodrigues Pacheco — B.I. 9371545 — Lisboa — 11/6/74
 Maria Leonor Arruda Teixeira — B.I. 1393702 — Lisboa — 11/2/78
 Maria Cremilde Morgado Tapia — B.I. 1059720 — Lisboa — 25/5/77

Delegação do Fisco

DIRECÇÃO

Jose Duarte Garcia — B.I. 105678 — Lisboa — 12/6/74
 Antonio da Silva Medeiros — B.I. 295232 — Lisboa — 31/5/74
 Manuel Gonçalves Azevedo — B.I. 154856 — Lisboa — 10/3/77
 Maria Pinheiro Ávila de Freitas — B.I. 152856 — Lisboa — 24/9/76
 Maria Jose Morais Azevedo — B.I. 0095598 — Lisboa — 25/10/78

ASSEMBLEIA GERAL

Maria Manuela Macedo — B.I. 2316350 — Lisboa — 12/6/74
 Cesaltina Maria Oliveira Silveira — B.I. 1149666 — Lisboa — 4/10/76
 Eva Maria Alcaçova Silveira Azevedo — B.I. — 190387 — Lisboa — 7/12/73

CONSELHO FISCAL

Adelia da Silva Aives — B.I. 215419 — Lisboa — 5/7/73
 Maria de Fátima Melo da Silva Simas — B.I. 4875208 — Lisboa — 16/5/77
 Maria do Rosário Vieira da Silva Pimentel — B.I. 572269 — Lisboa — 10/4/74
 Honorina de Melo Maciel — B.I. 071067 — Lisboa — 9/10/62
 Maria Teresa de La Cerda Gomes — B.I. 1556005 — Lisboa — 26/4/72

Delegação do Fisco

DIRECÇÃO

Secretariado do Sector Primário

Jaime Baptista Peixoto — B.I. 189735 — Lisboa — 5/6/73

Jose Dutra Vieira — B.I. 354353 — Lisboa — 26/3/74
 Manuel Gaspar — B.I. 1047211 — Lisboa — 3/1/75
 Livia Maria Gomes da Silva Santos — B.I. — 0025123 — Lisboa — 8/6/78
 Manuel Valentim de Azevedo — B.I. 93456 — Lisboa — 29/3/78

Secretariado do C.P.E.S.

Maria Evelina Ramos Lopes da Silva — B.I. 0078467 — Lisboa — 12/9/78
 Manuela Maria de Simas Linhares de Andrade — B.I. 0385993 — Lisboa — 10/11/75

Secretariado do Sector Secundário

Luís Eduardó Neves de Brito e Melo — B.I. 1309678 — Lisboa — 23/10/78
 Maria Zoraida de Bettencourt Salema de Saldanha Matos do Nascimento — B.I. 0102008 — Lisboa — 3/2/78
 Jose Silveira Pinheiro — B.I. — 1101433 — Lisboa — 4/8/75

ASSEMBLEIA GERAL

Fernando Manuel Faria Ribeiro — B.I. 03735518 — Lisboa — 5/1/78
 Manuel da Rosa Rodrigues da Silveira — B.I. 007385 — Lisboa — 29/11/77
 Helda Maria Ferreira Garcia Goylart — B.I. 1289551 — Lisboa — 16/10/78

CONSELHO FISCAL

Manuel Jose dos Santos — B.I. 293307 — Lisboa — 13/2/74
 Ramiro Sousa Pereira — B.I. 1427108 — Lisboa — 27/5/75
 Antonio da Luz Rodrigues — B.I. 2288967 — Lisboa — 21/1/74
 Genuino Alexandre Madruga — B.I. 0370434 — Lisboa — 24/1/74
 Helia Maria Rocha Valentim Ávila — B.I. 1286208 — Lisboa — 4/12/73

Delegação da Terceira

DIRECÇÃO

Secretariado do Sector Primário

Manuel Neves Serpa da Terra — B.I. 1096708 — Lisboa — 28/5/75
 Tibério Morais da Silveira — B.I. 1049860 — Lisboa — 12/6/75
 Maria Giselda de Melo Rebelo — B.I. 0395612 — Lisboa — 14/2/74
 Maria da Conceição — B.I. 1351887 — Lisboa — 18/10/76
 Dina Elvina Machado dos Santos — B.I. 2189773 — Lisboa — 19/6/78
 António Leinos de Sousa — B.I. 1164715 — Lisboa — 21/11/75

Secretariado do Sector C.P.E.S.

Luisa Margarida Pamplona de Oliveira Ribeiro Meireles
— B.I. 1489309 — Lisboa — 19/8/75
João Isidro Toste Cardoso — B.I. 4598170 — Lisboa —
17/9/75
Dora Maria Ortins Medeiros Cardoso — B.I. — 4612688
— Lisboa — 6/11/74

Secretariado do Sector Secundário

Rui Ferreira Ribeiro Meireles — B.I. 873772 — Porto
— 29/7/75
João Manuel do Rego Botelho Parreira — B.I. 2228819
— Lisboa — 1/3/77
Aldina Maria Costa Garcia de Mendonça Santos — B.I.
0009142 — Lisboa — 12/11/77

ASSEMBLEIA GERAL

Manuel Diamantino Ribeiro Borges — B.I. — 1161101
— Lisboa — 27/4/74
Maria de Fátima Nasciso — B.I. 351431 — Lisboa —
8/3/74
Lúcia de Fátima Vieira da Purificação Borges — B.I.
1161108 — Lisboa — 27/4/74

CONSELHO FISCAL

Carlos Gameiro de Sousa Cecilio — B.I. 0004612 —
Lisboa — 25/10/76
Victor Manuel Pacheco de Almeida — B.I. 1107921 —
Lisboa — 4/8/75
Maria Adelaide Borges Lourenço — B.I. 1260119 —
Lisboa — 24/2/76
Alice Borges Lourenço — B.I. 363832 — Lisboa —
17/4/69
Maria de Lurdes Fernandes de Miranda — B.I. 1327098
— Lisboa — 10/5/71

«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, 1550

Preço avulso — por página, 1550

A estes valores acrescem as portos 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.»