

# REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

I SÉRIE — NÚMERO 27



# JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 60\$00

Terça-Feira, 19 de Setembro de 1978

## SUPLEMENTO

### SUMÁRIO

#### ÍNDICE

#### SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

##### Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— ACT entre a Fábrica de Tabaco Estrela e Sindicatos representativos dos seus trabalhadores .....	328 (2)
— ACTV entre a Fábrica de Tabaco Micaelense, Ld.ª e os Sindicatos representativos dos seus trabalhadores .....	328 (21)

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## ACT entre a Fábrica de Tabaco Estrela e os Sindicatos representativos dos trabalhadores

### CAPÍTULO I ÂMBITO E VIGÊNCIA DO ACORDO

#### Cláusula 1.ª

##### (ÂMBITO)

Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, a Fábrica de Tabaco Estrela, e, por outro, todos os trabalhadores que estejam ou venham a estar ao serviço da Empresa nos seus diversos sectores laborais, representados pelos Sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### (VIGÊNCIA E DENÚNCIA)

1 — O presente ACT entrará em vigor após a sua publicação nos termos das leis, salvo as cláusulas para as quais se especifique outras datas, devendo nestes casos, produzir efeitos retroactivos.

2 — Manter-se-á em vigor durante dezoito meses, com excepção da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária, cuja vigência será de doze meses.

3 — Não pode ser denunciado por qualquer das partes antes de decorrido um ano ou dez meses sobre a data da sua publicação, conforme casos previstos no número anterior.

### CAPÍTULO II DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

#### Cláusula 3.ª

##### (DEVERES DA EMPRESA)

A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvem relações com os trabalhadores, por parte quer dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas

incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

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

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

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

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

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

j) Por à disposição dos representantes dos trabalhadores, locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;

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

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

n) Garantir que a Comissão Trabalhadores use dos direitos que a lei lhe venha a facultar sobre o controle de gestão.

o) Prestar ao Trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;

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

#### Cláusula 4.ª

##### (DEVERES DOS TRABALHADORES)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente ACT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

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

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

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

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

g) Comparecer ao serviço com assiduidade;

h) Realizar o trabalho com a diligência devida;

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

#### Cláusula 5.ª

### (GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

É proibido à empresa:

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

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

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

d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimentos deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério de Trabalho;

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

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

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

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

i) Despedir qualquer trabalhador em contravenções com o disposto neste acordo colectivo.

#### Cláusula 6.ª

### (DIREITO À GREVE)

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

#### Cláusula 7.ª

### («CONTROLE» DE GESTÃO)

O controle de gestão na empresa será exercido pela Comissão de Trabalhadores, nos termos que vierem a ser definidos pela lei geral.

## CAPÍTULO III ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

#### Cláusula 8.ª

### (CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)

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

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

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

2 — No caso de recrutamento externo, excepto para a admissão de trabalhadores indiferenciados, a empresa a consultar a) o Serviço Nacional de Emprego; b) O Sindicato Respectivo.

3 — Em caso de igualdade de circunstâncias, dar-se-á prioridade, aos chefes de família.

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

a) Nome completo

b) Categoria Profissional

c) Classe, nível ou grau

d) Retribuição

e) Horário de trabalho

f) Local de trabalho

g) Condições particulares de trabalho

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

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

#### Cláusula 9.ª

### (SUBSTITUIÇÃO EM CASO DE IMPEDIMENTO PROLONGADO)

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

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

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

4 — Se, regressado o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela empresa até oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo,

mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (PERÍODO EXPERIMENTAL)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, com excepção das admissões para cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, cujo período experimental não poderá exceder, porém, três meses.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula de contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que o previsto no n.º 1.

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (READMISSÕES)

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

2 — Se a empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade o período anterior à rescisão.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (CATEGORIAS E CLASSES PROFISSIONAIS)

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

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

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

2 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidões profissionais e dedicação ao serviço, nas categorias e condições constantes do Anexo II.

3 — A classificação, para integração do pessoal nas diversas categorias, será feita pela entidade patronal, após consulta à comissão de trabalhadores e ao chefe da

secção em causa, isto quando se verifique a admissão de pessoal especializado para integração no quadro efectivo.

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (PROMOÇÃO OU ACESSO)

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (CRITÉRIO DE PROMOÇÃO)

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

Esta Comissão será constituída por quatro elementos nomeados pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros e pelo Chefe de Serviços ou da Secção dos Trabalhadores a avaliar.

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

Os resultados, apurados pela comissão de análise, serão apresentados à comissão de trabalhadores que, por sua vez, proporá à administração a promoção dos trabalhadores que reúnem todas as condições necessárias para ascenderem às categorias ou classes superiores, a partir do mês seguinte ao do funcionamento da Comissão de Análise.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (ACESSO OBRIGATÓRIO)

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

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

— Os auxiliares e ajudantes terão acesso automático

a profissionais de 3.<sup>a</sup> logo que completem 2 anos na categoria;

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

### (RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

### (FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

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

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

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

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

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, subsídios destinados à frequência de cursos de interesse para a empresa e ainda facilidades quando ao horário de trabalho;

e) Quando autorizado pela Empresa, o tempo dispendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste acordo colectivo sobre a duração de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### PRESTAÇÃO DO TRABALHO

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

### (COMPETÊNCIA DA EMPRESA)

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

2 — A empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos

onde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da Comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

### (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 normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho ouvida a Comissão de Trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

### (PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

1 — O período normal de trabalho será o praticado na empresa à data da publicação deste acordo colectivo.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo se o Ministério de Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justificar pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

### (ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

1 — Somente poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e que, por escrito, tenham declarado a sua concordância.

2 — Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na lei.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 20% da remuneração mensal contratual.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

### (TRABALHO POR TURNOS)

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com a legislação em vigor.

4 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa

até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

**Cláusula 23.ª**

**(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o prestado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

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

4 — Entre outros, consideram-se motivos atendíveis para a dispensa da prestação de trabalho extraordinário;

a) Ter o trabalhador idade superior a 50 anos;

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

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

d) Ser trabalhador dirigente ou delegado sindical membro da comissão de trabalhadores ou de segurança quando precise de praticar actos necessários e inadiáveis no exercício de funções junto das respectivas associações sindicais ou instituições de Previdência.

**Cláusula 24.ª**

**(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)**

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

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

**Cláusula 25.ª**

**(SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro no desemprego de funções correspondente, no essencial, a uma categoria profissional e retribuirão superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos do n.º 1 quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções.

3 — Caso não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar e a vaga tenha sido preenchida pelo

respectivo substituto, será contado para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

**CAPÍTULO V  
DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO**

**Cláusula 26.ª**

**(PRINCÍPIOS GERAIS)**

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

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

**Cláusula 27.ª**

**(DIREITOS DOS TRABALHADORES NAS  
DESLOCAÇÕES)**

Os trabalhadores terão direito nas deslocações:

a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovada;

b) A um subsídio de alimentação, de valor nunca inferior a 100\$00 (cem escudos), se ficarem impossibilitados de tomar as suas refeições nas condições em que normalmente o fazem.

**CAPÍTULO VI  
RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

**Cláusula 28.ª**

**(PRINCÍPIOS GERAIS)**

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

2 — A remuneração mensal mínima é a que consta do Anexo I e é devida a partir de 1 de Janeiro de 1978.

**Cláusula 29.ª**

**(DIUTURNIDADES)**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a uma diuturnidade de 500\$00 por cada três anos de serviço na empresa até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

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

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

Parágrafo Único: — a) A partir de um de Maio de 1978, todos os trabalhadores ao serviço da empresa com pelo menos três anos de serviço, terão direito à primeira diuturnidade;

b) A partir de um de Janeiro de 1979, todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 6 ou 9 anos de serviço, passarão a auferir respectivamente a 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> diuturnidades;

c) Em um de Julho de 1979, todos os trabalhadores com pelo menos 12 anos de serviço passarão a ter direito à 4.<sup>a</sup> diuturnidade;

d) Finalmente em 1 de Janeiro de 1980, todos os trabalhadores com pelo menos 15 anos de serviço, receberão a 5.<sup>a</sup> diuturnidade.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### (REMUNERAÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)

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

a) REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — o montante correspondente ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no Anexo deste ACT, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>;

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

$$RD = \frac{RM}{30}$$

b) 1) A quantia obtida nos termos desta alínea, será arredondada para o estudo imediatamente superior;

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

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que  $n$  é o período normal de trabalho semanal;

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### (SUBSÍDIO DE NATAL)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal e que lhes deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completaram até ao fim do ano, considerando-se como mês completo o da sua admissão ao serviço.

3 — Os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença na altura do vencimento deste subsídio terão direito à diferença entre o montante do subsídio que receberiam se estivessem ao serviço e o que for atribuído pela Caixa de Previdência, a qual será processada mediante a apresentação do recibo do subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses de serviço prestados no ano da

cessação, considerando-se sempre como completos os meses da admissão e da cessação.

5 — Não terão direito ao subsídio, os trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse no período experimental.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50% nas primeiras duas horas

b) 100% nas restantes horas

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

#### CAPÍTULO VII SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (DESCANSO SEMANAL)

1 — O dia de descanso semanal será normalmente o domingo.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (FERIADOS)

1 — É obrigatória a suspensão da actividade da empresa nos dias feridos obrigatórios, salvo a dos sectores em que se realize trabalho contínuo.

2 — Serão obrigatoriamente observados na empresa os seguintes feriados:

1 de Janeiro  
Terça-Feira de Carnaval

Sexta-Feira Santa  
 25 de Abril  
 1 de Maio  
 Corpo de Deus (festa móvel)  
 10 de Junho  
 15 de Agosto  
 5 de Outubro  
 1 de Novembro  
 1 de Dezembro  
 8 de Dezembro  
 25 de Dezembro

O feriado Municipal (2.<sup>a</sup> Feira das Festas do Senhor Santo Cristo )

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

2.<sup>a</sup> Feira da Páscoa  
 5.<sup>a</sup> Feira Ascensão  
 24 de Dezembro  
 26 de Dezembro

4 — Nos postos de secagem e recolha e tabaco da empresa, situados fora do concelho de Ponta Delgada, o feriado municipal (2.<sup>a</sup> Feira das Festas do Senhor Santo Cristo) poderá ser substituído pelo feriado municipal do concelho respectivo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (DIREITO A FÉRIAS)

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes períodos de férias:

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

b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, não tenham completado dois anos de serviço;

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

2 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados quando o trabalhador assim o solicite por ocasião da elaboração do mapa de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (ADIAMENTO OU INTERRUÇÃO DAS FÉRIAS POR INICIATIVA DA EMPRESA)

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Único: — Poderá haver comum acordo entre a empresa e o trabalhador, para dispensa de 2 meses no caso de saída para o estrangeiro com perda de vencimento, mas sem perdas de antiguidades, férias e subsídios.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de Férias que excedam o número de dias contados ao momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

## (DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

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

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

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior, o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 40.<sup>a</sup>

Cláusula 43.<sup>a</sup>

## (EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## (VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

No caso da empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado, se possível, no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

## (EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

## (DEFINIÇÃO DE FALTA)

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

## (COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE AS FALTAS)

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (FALTAS JUSTIFICADAS)

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.<sup>o</sup> grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, padrastrós e enteados);

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

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

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

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

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas ao abrigo da alínea g) do n.<sup>o</sup> 1, as seguintes faltas:

a) Um dia por motivo de parto da esposa do trabalhador;

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

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.<sup>o</sup> 1 da cláusula anterior, salvo a disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

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

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

3 — Nos casos previstos na alínea c) do n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

4 — Proferida sentença condenatória com trânsito em julgado, o trabalhador manterá ainda o direito ao lugar se, ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

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

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

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

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

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpelados num período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado, pode a empresa recusar a

aceitação da prestação de trabalho durante os seguintes períodos:

- a) Atraso inferior a 30 minutos: — suspensão do serviço durante toda a hora;
- b) Atraso superior a 30 minutos e inferior a sessenta minutos: — suspensão do serviço durante um período de trabalho;
- c) Atraso superior a sessenta minutos: — suspensão de serviço durante os dois períodos de trabalho.

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

- a) Primeiro — aquele que decorre entre o início do trabalho fixado no horário para a prestação de serviço e o intervalo para descanso;
- b) Segundo — aquele que decorre entre o intervalo para descanso e o termo do trabalho fixado no horário para prestação de serviço.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

### (EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

### (LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 9.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

### (DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 19 e as 8 horas.

10 — A mulher trabalhadora não pode ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

11 — Se a empresa não observar o disposto no número anterior, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>, a indemnização a pagar será equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto no n.<sup>o</sup> 10, se outra maior lhe não for devida.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

### (DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)

1 — Os trabalhadores que frequentam, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais:

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

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

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

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova

da sua condição de estudantes e da frequência dos cursos.

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

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

#### Cláusula 57.ª

#### (TRABALHO DE MENORES)

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

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

### CAPÍTULO IX

#### CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### Cláusula 58.ª

#### (CAUSAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1—O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

#### Cláusula 59.ª

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 60.ª

#### (CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

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

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

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

#### Cláusula 61.ª

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

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 77.ª.

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

#### Cláusula 62.ª

#### (JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA EMPRESA)

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

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

#### Cláusula 63.ª

#### (CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)

1 — No caso referido no nº.3 da cláusula 61.ª, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 68ª., contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 64ª.

#### (DESPEDIMENTO COLECTIVO)

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

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

Cláusula 65ª.

#### (DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)

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

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

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

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

5 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 68ª..

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

Cláusula 66ª.

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

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

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

Cláusula 67ª.

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

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 do serviço;

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

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

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

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

Cláusula 68ª.

#### (INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 67ª. terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 69ª.

#### (ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DA LABORACÃO)

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

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 70ª.

#### (REESTRUTURAÇÃO DOS SERVIÇOS)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a

preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

## CAPÍTULO X DISCIPLINA

Cláusula 71.<sup>a</sup>

### (PODER DISCIPLINAR)

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

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

### (INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

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

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

### (SANÇÕES DISCIPLINARES)

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

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

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

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

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>

### (SANÇÕES ABUSIVAS)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 4.<sup>a</sup> deste acordo colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou da Previdência, bem como em outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

### (CONSEQUÊNCIAS GERAIS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 68.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>.

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>

### (CONSEQUÊNCIAS ESPECIAIS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

### (PROCESSO DISCIPLINAR)

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

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

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

requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.

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

5 — Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à Comissão de trabalhadores que se deverá pronunciar, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI REGALIAS SOCIAIS

### Cláusula 78ª.

#### (COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA)

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

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

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

### Cláusula 79ª.

#### (COMPLEMENTO DA INDEMNIZAÇÃO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA)

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

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

### Cláusula 80ª.

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

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

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

### Cláusula 81ª.

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

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

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

### Cláusula 82ª.

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

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

## CAPÍTULO XII

### SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

### Cláusula 83ª.

#### (PRINCÍPIOS GERAIS)

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

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

Cláusula 84ª.

#### (REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA)

1 — No decurso da vigência deste acordo colectivo, a empresa e a comissão de trabalhadores elaborarão um regulamento de higiene e segurança que entrará em vigor imediatamente após a concordância das partes interessadas.

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

3 — A empresa em conjunto com a comissão de trabalhadores, deve nomear 3 pessoas para fiscalização da higiene, segurança e saúde no trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 85ª.

#### (GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS)

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

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

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

Cláusula 86ª.

#### (CASOS OMISSOS)

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

Cláusula 87ª.

#### (COMISSÃO PARITÁRIA)

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

2 — A comissão paritária terá competência para interpretar as disposições do presente ACT, bem como interpretar e integrar lacunas do mesmo.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde

que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

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

5 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

### ANEXO II

#### DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS

##### A. Classificação Profissional por sectores da Empresa

##### a) SECÇÃO DE PREPARAÇÃO DE FOLHA

—Encarregado de Laboratório e de Preparação de Lotes

—Ajudante de Encarregado de Laboratório e de Preparação de Lotes

—Operador de Máquina Picadeira

—Alimentador de Máquina de Preparo

##### b) SECÇÃO DE MÁQUINA DE CIGARROS

—Encarregado Operador e Afinador de Máquinas

—Operador Afinador de Máquinas Cigarreiras

—Ajudante Operador Afinador Máquinas

—Recolhedor de Cigarros

—Alimentador de Máquinas Cigarreiras

—Charuteiro Manual

—Cigarrilheiro Manual

—Embalador Manual

##### c) SECÇÃO AGRÍCOLA

—Encarregado dos Serviços Agrícolas

—Encarregado da Desfolha e Carregamento de Estufas

—Encarregado de Postos sem Estufa de Secagem

—Capataz

—Olheiro

—Trabalhador Agrícola e de Secagem

—Desfolhador de Tabaco

—Tratador de Gado

##### d) RESSECAGEM E PRENSAGEM DE TABACO

—Encarregado de Ressecagem e Serviços de Apoio à Secção Agrícola

—Ajudante de Encarregado de Ressecagem

—Trabalhador de Ressecagem

—Cozinheiro

—Fogueiro

—Motorista

##### e) DEPÓSITO DE TABACO EMBALADO E DISTRIBUIÇÃO

—Empregado do Serviço de Expedição de Tabaco

—Empregado do Depósito de Tabaco

—Trabalhador Indiferenciado

—Porteiro

##### f) ESCRITÓRIO INTERNO DA FÁBRICA

—Encarregado de Produção

—Ajudante de Encarregado de Produção

## g) TIPOGRAFIA

- Impressor
- Compositor

## h) MANUTENÇÃO

- Encarregado da Manutenção e Serralharia
- Carpinteiro
- Pintor
- Ajudante Pintor
- Ajudante Serralheiro
- Chefe de Manutenção

**CHEFE DE MANUTENÇÃO** — Dirige e coordena os diversos trabalhos de manutenção reparação, montagem e desmontagem de máquinas e instalações e equipamentos eléctricos e superintende nas obras de construção civil e serralharia.

**ENCARREGADO DE LABORATÓRIO E DE PREPARAÇÃO DE LOTES** — Elabora fórmulas e prepara aromas para dar determinadas qualidades de marca ao tabaco, dirige a sua preparação de modo a formar lotes com as características pretendidas, controla em laboratório a qualidade de tabaco preparado, responsabiliza-se pelas existências de matérias primas e de tabaco nos paióis, coordena e orienta os diversos trabalhos da linha de preparação e da secagem do tabaco em estufas.

**ENCARREGADO DE PRODUÇÃO** — Dirige e coordena o funcionamento das instalações fabris e de apoio à produção, nomeadamente as secções de Máquinas de Cigarros, Depósito de Tabaco embalado e distribuição, Escritório Interno da Fábrica, Tipografia, Serralharia, Carpintaria e Pintura, Arrecadação de existências e Refeitório.

**ENCARREGADO DE SERVIÇOS AGRÍCOLAS** — Orienta todas as actividades do sector agrícola da Empresa, desde as sementeiras até à entrada do tabaco nas estufas e é o responsável pela compra e consumo de herbicidas, adubos e pesticidas.

**AJUDANTE DE ENCARREGADO DE LABORATÓRIO E DE PREPARAÇÃO DE LOTES** — Coadjuva o encarregado de Laboratório e de Preparação de Lotes na direcção da preparação de lotes com as características pretendidas e na coordenação e orientação dos diversos trabalhos da linha de preparação de tabaco em folha e substitui-o nos seus impedimentos.

**AJUDANTE DO ENCARREGADO DA PRODUÇÃO** — Coadjuva o Encarregado da Produção na direcção e coordenação do funcionamento das instalações fabris e de apoio à produção, recolhe e regista diariamente as notas de produção de cada sector fabril, calcula e elabora mensal o mapa de movimento da fabricação, contacta com entidades exteriores à empresa para resolução das questões relativas a carga e descarga no porto, desalfandegamentos e outras e substitui o Encarregado da Produção nas suas ausências e impedimentos.

**ENCARREGADO DE POSTOS SEM ESTUFAS DE SECAGEM** — Organiza e dirige e coordena os diversos trabalhos de sementeira e secagem de tabaco em estalei-

ros orientando o pessoal sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução, podendo executar algumas das suas tarefas.

**ENCARREGADO MANUTENÇÃO E SERRALHARIA** — Assegura, pela sua participação activa, a execução de todas as tarefas de conservação e reparação de Máquinas e equipamentos. Colabora nas montagens de novas máquinas e equipamentos. Tem sobre a sua responsabilidade a oficina de serralheiro. Fornece informações necessárias à aquisição de sobressalentes ou qualquer outro tipo de material necessário a grandes reparações ou montagens.

**ENCARREGADO OPERADOR AFINADOR DE MÁQUINAS** — Controla e fiscaliza no respeitante à boa condução das Máquinas como também no respeitante às operações de rotina assim como na reparação de pequenas avarias. Fornece informações para a aquisição de sobressalentes respeitantes às Máquinas a seu cargo. Colabora com o Chefe da Manutenção Mecânica nos trabalhos de reparação, conservação e manutenção.

Pode ter de conduzir um tractor agrícola. Possui carta de condução profissional.

**OLHEIRO** — Executa as tarefas de «Capataz» na altura das sementeiras, contacta com os cultivadores para a cultura do tabaco (arrolamento) e celebra com eles os contratos de cultivo, percorre as terras, na altura das colheitas, para verificar se o tabaco está apto para o cortar, autoriza o corte e comunica superiormente os problemas surgidos.

**OPERADOR AFINADOR DE MÁQUINAS CIGARREIRAS** — Executa a totalidade ou parte das tarefas inerentes ao fabrico e embalagens de cigarros para o que alimenta e assegura o funcionamento de sistemas mecânicos semi-automáticos ou automáticos de fazer cigarros e de máquinas automáticas ou semi-automáticas empacotadoras de cigarros e celofanadoras e enfardadoras (enchedoras) de carteiras, opera uma máquina de desmanchar cigarros para a recuperação do tabaco e examina o funcionamento das Máquinas, localiza eventuais deficiências, procede a afinações para correcto funcionamento, faz pequenas reparações ou substituições e providencia à lubrificação adequada aos mecanismos a seu cargo.

**OPERADOR DE MÁQUINA PICADEIRA** — Regula, assegura e vigia o funcionamento de uma Máquina Picadora utilizada para cortar o tabaco em folhas finas, limpa e lubrifica a máquina e substitui, sempre que necessário, as lâminas gastas por outras afiadas, podendo ser encarregado de as amolar.

**PINTOR** — Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis, rolos ou outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

**AJUDANTE DE PINTOR** — Executa os serviços segundo as suas possibilidades de entendimento com o oficial acima referido.

**AJUDANTE SERRALHEIRO** — Executa os serviços segundo as suas possibilidades de entendimento com o oficial acima referido.

**AJUDANTE OPERADOR AFINADOR DE MÁQUINAS** — Coadjuva o Operador Afinador de Máquinas executando parte das tarefas inerentes ao fabrico e embalagens de cigarros, podendo ele próprio conduzir uma máquina depois de devidamente afinada pelo operador.

**EMBALADOR MANUAL** — Acondiciona manualmente em embalagens apropriadas cigarros, charutos, cigarrilhas, tabaco rústico, tabaco de cachimbo ou rapés, servindo-se de papel celofane, moldes, funis, cola e outros materiais, com vista ao seu armazenamento e expedição. Pode ter de executar as tarefas do «Charuteiro Manual», do «Cigarrilheiro Manual», do «Recolhedor de Cigarros» e operar a máquina de desmanchar cigarros para a recuperação do tabaco.

**CHARUTEIRO MANUAL** — Confecciona manualmente charutos, enrolando folhas de tabaco de diferentes qualidades e prensando-as em moldes, a fim de lhes dar a forma conveniente. Pode ter de executar as tarefas do «Embalador Manual» de operar a máquina de desmanchar cigarros para recuperação do tabaco.

**CIGARRILHEIRO MANUAL** — Confecciona manualmente cigarrilhas, envolvendo o tabaco picado ou moído em várias folhas de revestimento. Pode ter de executar tarefas do «Embalador Manual» e de operar a máquina de desmanchar cigarros para recuperação do tabaco.

**EMPREGADO DO DEPÓSITO DE TABACO** — Sela os maços de tabaco e arruma-os em caixas. Pode ter de executar as tarefas do «Embalador Manual» e do «Recolhedor de cigarros» e, eventualmente, substituir o «Empregado do serviço de expedição de tabaco» nas suas ausências e impedimentos.

**RECOLHEDOR DE CIGARROS** — Recolhe os cigarros à saída das máquinas cigarreiras e filtradeiras e arruma-os em tabuleiros, detectando cuidadosamente os cigarros com defeito que retira para posterior aproveitamento. Pode ter de executar as tarefas do «Embalador Manual» e operar a máquina de desmanchar cigarros.

**ALIMENTADOR DE MÁQUINAS CIGARREIRAS** — Alimenta máquinas de cigarros com tabaco picado, para o que transporta manualmente o tabaco preparado para a secção de fabrico de cigarros e o coloca nos dispositivos de alimentação das máquinas.

**ALIMENTADOR DE MÁQUINAS DE PREPARO** — Alimenta manualmente com tabaco as diversas máquinas de linha de preparação de folha, desmancha os malotes chegados da ressecagem, desmancha o tabaco saído do humidificador e aromatiza e mistura-o manualmente sob a orientação do encarregado ou do seu ajudante, e alimenta e vigia o funcionamento das máquinas preparadoras de rapé.

**DESFOLHADOR DE TABACO** — Executa o desfo-

lhamento do tabaco, de modo a possibilitar o seu tratamento em estufas.

**PORTEIRO** — Vigia as entradas e saídas da Fábrica controla as entradas e saídas do pessoal, examina à entrada ou à saída determinados volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir.

**TRABALHADOR AGRÍCOLA E DE SECAGEM** — Executa diversas funções relativas às sementeiras, à secagem do tabaco verde em estaleiros nomeadamente descarregar e enfiar as folhas de tabaco verde, arriar e carregar molhos de folhas de tabaco seco e à secagem em estufas nomeadamente retirar os girões dos carros vindos da desfolha e colocá-los nos travessões das estufas, retirar os girões finda a secagem e colocá-los nos carros para transporte para a ressecagem.

**TRABALHADOR INDEFERENCIADO** — Executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpezas das diversas instalações e seus anexos.

**TRABALHADOR DE RESSECAGEM** — Recebe na instalação os carros transportadores carregados de girões de tabaco seco, alimenta a máquina de ressecagem colocando, um a um, os girões na rede transportadora, vigia o funcionamento da máquina, participando superiormente qualquer anomalia verificada e procede à pesagem e prensagem do tabaco.

**TRATADOR DE GADO** — Executa tarefas diversas relativas ao tratamento e ordenha de gado bovino e outras não especificadas nos sectores agrícolas e industrial da Fábrica.

**ENCARREGADO DA DESFOLHA E CARREGAMENTO DE ESTUFAS** — Encarregado da Desfolha no período da laboração do tabaco, coordenando os correspondentes serviços de separação da folha e distribuição pela secagem nas estufas. Após o período de laboração executa tarefas agrícolas agregado ao capataz do sector.

**ENCARREGADO DE RESSECAGEM E SERVIÇOS DE APOIO À SECÇÃO AGRÍCOLA** — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de ressecagem de tabaco, orientando o pessoal sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução, regula e controla a temperatura de secagem e o grau de humidade do tabaco e executa, fora do período de laboração da secção, tarefas de serralharia e de condução e manutenção de empilhadores e outros equipamentos da secção.

**AJUDANTE DO ENCARREGADO DE RESSECAGEM** — Coadjuva o encarregado de ressecagem na direcção e coordenação dos diversos trabalhos de ressecagem e prensagem do tabaco e executa, fora do período de laboração da secção, tarefas da substituição de tubagens e canos, limpezas gerais da instalação ou outras.

**CAPATAZ** — Dirige um conjunto de operários nas

sementeiras de tabaco ou outras culturas, nos estaleiros, na desfolha, na carga e descarga das estufas de secagem do tabaco ou noutros trabalhos não qualificados e auxilia o encarregado do posto no exercício das suas funções.

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

**COMPOSITOR** — Combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico tendo em vista a impressão de embalagens, rótulos, impressos, mapas ou outros trabalhos e regula e manobra uma guilhotina eléctrica.

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

**EMPREGADO DO SERVIÇO DE EXPEDIÇÃO DE TABACO** — Procede aos registos relativos à expedição de tabaco, no borrão da Fábrica, calcula o peso líquido e

verifica o peso bruto do tabaco a expedir, indica verbalmente à Guarda Fiscal e confere com esta os tipos, marcas, pesos e quantidades do tabaco expedido, de acordo com guias de expedição, e entrega na arrecadação, da Fábrica os materiais requisitados.

**FOGUEIRO** — Alimenta e conduz geradores de vapor, nos termos do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo decreto lei Nº.46 989, de 30 de Abril de 1966, e opera e vigia um turbo-alternador para produção de electricidade alta tensão.

**IMPRESSOR** — Regula, assegura o funcionamento e vigia prensas planas, plano cilíndricas ou rotativas, nas quais são impressas folhas de papel, separadamente por meio de uma composição tipográfica com tinta e de uma almofada cilíndrica ou plana, ou bandas contínuas de papel por meio de «clichés», metálicos ou plásticos montados sobre cilindros animados de movimento de rotação.

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

### ANEXO III ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

0. DIRIGENTES	Chefe de Manutenção
2. QUADROS MÉDIOS	Encarregado de Laboratório e de Preparação de Lotes Encarregado de Produção Encarregado dos serviços agrícolas
3.1. ENCARREGADOS	Ajudante de Encarregado de Laboratório e de Preparação Lotes Ajudante do Encarregado de Produção Encarregado de Posto sem Estufa de Secagem Encarregado de Ressecagem e serviços de apoio à secção agrícola Encarregado de Desfolha e carregamento de estufas Encarregado de Manutenção e Serralharia Encarregado Operador Afinador de Máquinas
4. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	Ajudante de Encarregado de Ressecagem Capataz Carpinteiro Compositor Cozinheiro Empregado de Serviço de Expedição de Tabaco Fogueiro Impressor Motorista (Pesados ou Ligeiros) Olheiros Operador Afinador de Máquinas Cigarros Operador de Máquina Picadeira Pintor
5. PROFISSIONAIS SEMI QUALIFICADOS	Ajudante Pintor Ajudante Serralheiro Ajudante Operador Afinador Máquinas Embalador Manual Charuteiro Manual

5. PROFISSIONAIS SEMI QUALIFICADOS	Cigarrilheiro Manual Empregado do Depósito Tabaco Recolhedor de Cigarros
6. PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS	Alimentador de Máquinas Cigarreiras Alimentador de Máquinas de Preparo Desfolhador de Tabaco Porteiro Trabalhador Agrícola e de Secagem Trabalhador Indiferenciado Trabalhador de Ressecagem Tratador de Gado

Pela Fábrica de Tabaco Estrela  
*Basílio José Dias*  
 Pelo Sindicato das Industrias Transformadoras  
*Deusdado Pereira Moniz Vieira*  
*José Ventura Botelho Medeiros*  
 Pelo Sindicato dos Fogueiros  
*Eduardo Raposo Pimentel*  
 Pelo Sindicato dos Tipógrafos  
*José Maria da Costa Cordeiro*  
 Pelo Sindicato dos Motoristas  
*Eduardo Manuel Soares Macedo*  
 Pela Comissão Negociadora  
*Gualberto Moniz Pereira*

*Silvino Correia da Ponte*  
*Lúcia Maria Borges de Lima*  
 Pela Comissão dos Trabalhadores  
*Octávio de Sousa Pereira*  
*Maria Goretti Martins de Oliveira*  
*Aires da Silva Gravito*  
*Manuel Morais*

Depositado em 18 de Setembro de 1978, a fl. 1 do  
 livro n.º 1 com o registo n.º 2, nos termos do artigo 19.º  
 do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACTV entre a Fábrica de Tabaco Micaelense, Ld.<sup>a</sup> e os Sindicatos Representativos dos seus Trabalhadores

### CAPÍTULO I ÂMBITO E VIGÊNCIA DO ACORDO

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (ÂMBITO)

Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, a Fábrica de Tabaco Micaelense, Limitada e, por outro, todos os trabalhadores que estejam ou venham a estar ao serviço da Empresa nos seus diversos sectores laboriais, representados pelos Sindicatos Outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (VIGÊNCIA E DENÚNCIA)

1 — O presente ACT entrará em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis, salvo as cláusulas para as quais se especifique outras datas, devendo nestes casos, produzir efeitos retroactivos.

2 — Manter-se-á em vigor durante dezoito meses, com excepção da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária, cuja vigência será de doze meses.

3 — Não pode ser denunciado por qualquer das partes antes de decorrido um ano ou dez meses conforme os casos previstos no número anterior.

### CAPÍTULO II DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (DEVERES DA EMPRESA)

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, por parte quer dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissional, de segurança e higiene no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

o) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (DEVERES DOS TRABALHADORES)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente ACT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste ACT e na lei;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Cumprir e fazerem cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Prestar aos seus companheiros de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;

Cláusula 5.<sup>a</sup>

## (GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a utilizá-las em tais circunstâncias;
- i) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo colectivo.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

## (DIREITO À GREVE)

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## ("CONTROLE" DE GESTÃO)

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

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

## CAPÍTULO III

## ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 8.<sup>a</sup>

## (CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)

1 — Para o preenchimento de vagas ou novos postos de trabalho na empresa, esta só poderá recorrer a admissões do exterior quando não houver de entre os trabalhadores ao seu serviço quem possua as qualifica-

ções requeridas para o desempenho da função.

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

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

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

3 — Em caso de igualdade de circunstâncias, dar-se-á prioridade, aos chefes de família.

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

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

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

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

## (SUBSTITUIÇÃO EM CASO DE IMPEDIMENTO PROLONGADO)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>

## (PERÍODO EXPERIMENTAL)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, com excepção das admissões para cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, cujo período experimental não poderá exceder, porém, três meses.

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

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

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## (READMISSÕES)

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

2 — Se a empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade, o período anterior à rescisão.

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>

## (CATEGORIAS E CLASSES PROFISSIONAIS)

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

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

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

2 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidões profissionais e dedicação ao serviço, nas categorias e condições constantes do Anexo II.

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

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

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>

## (PROMOÇÃO OU ACESSO)

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

## (CRITÉRIO DE PROMOÇÃO)

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

Esta Comissão será constituída por quatro elementos nomeados pela Comissão de Trabalhadores de entre os seus membros e pelo Chefe de Serviços ou da Secção dos trabalhadores a avaliar.

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

Os resultados, apurados pela Comissão de Análise, serão apresentados à Comissão de Trabalhadores que, por sua vez, proporá à Administração a promoção dos Trabalhadores que reúnem todas as condições necessárias para ascenderem às categorias ou classes superiores, a partir do mês seguinte ao do funcionamento da Comissão de Análise.

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>

## (ACESSO OBRIGATÓRIO)

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

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

— Os auxiliares e ajudantes terão acesso automático a profissionais de 3.<sup>a</sup> logo que completem 2 anos na categoria;

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

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

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

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)**

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

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

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****(FORMAÇÃO PROFISSIONAL)**

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

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

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

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

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, subsídios destinados à frequência de cursos de interesse para a empresa e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho;

e) O tempo dispendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste acordo colectivo sobre a duração do trabalho.

**CAPÍTULO IV**  
**PRESTAÇÃO DO TRABALHO**

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****(COMPETÊNCIA DA EMPRESA)**

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

2 — A empresa, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da comissão de trabalhadores.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****(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 normal

de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, ouvida a comissão de trabalhadores.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)**

1 — O período normal de trabalho será o praticado na empresa à data de publicação deste acordo colectivo.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)**

1 — Somente poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização e que, por escrito, tenham declarado a sua concordância.

2 — Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na lei.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial a 20% da remuneração mensal.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****(TRABALHO POR TURNOS)**

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com a legislação em vigor.

4 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o prestado

nos dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feridos.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

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

b) Quando a empresa esteja na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Entre outros, consideram-se motivos atendíveis para a dispensa de prestação de trabalho extraordinário:

a) Ter o trabalhador idade superior a 50 anos;

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

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

d) Ser trabalhador dirigente ou delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou de segurança quando precise de praticar actos necessários e inadiáveis no exercício de funções junto das respectivas associações sindicais ou instituições de Previdência.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

### (TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

### (SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes ao essencial, a uma categoria profissional de retribuição superior às suas, por um período superior a 120 dias, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído, desde o início da substituição.

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

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

## CAPÍTULO V DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### (PRÍNCIPIOS GERAIS)

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

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### (DIREITOS DOS TRABALHADORES NAS DESLOCAÇÕES)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações:

a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;

b) A um subsídio de refeição, de valor a fixar, em regulamento interno, mas nunca inferior a 100\$00 (cem escudos), se ficarem impossibilitados de tomar as suas refeições nas condições em que normalmente o fazem.

## CAPÍTULO VI RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### (PRÍNCIPIOS GERAIS)

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### (DIUTURNIDADES)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a uma diuturnidade de 500\$00 por cada três anos de serviço na empresa até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

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

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

Parágrafo Único: — a) A partir de um de Maio de 1978, todos os trabalhadores ao serviço da empresa com pelo menos três anos de serviço, terão direito à primeira diuturnidade;

b) A partir de um de Janeiro de 1979, todos os trabalhadores que tiverem pelos menos 6 ou 9 anos de serviço, passarão a auferir respectivamente a 2.<sup>a</sup> e a 3.<sup>a</sup> diuturnidades;

c) Em um de Julho de 1979, todos os trabalhadores com pelo menos 12 anos de serviço terão direito à 4.ª diuturnidade;

d) Finalmente em 1 de Janeiro de 1980, todos os trabalhadores com pelo menos 15 anos de serviço, passarão a receber a 5.ª diuturnidade.

#### Cláusula 30.ª

##### (REMUNERAÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)

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

a) REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — O montante correspondente ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o resultante da aplicação da Cláusula 28.ª deste ACT, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 29.ª;

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

$$RD = \frac{RM}{30}$$

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

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

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que  $n$  é o período normal de trabalho semanal;

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

#### Cláusula 31.ª

##### (SUBSÍDIO DE NATAL)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal e que lhes deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até ao fim do ano, considerando-se como mês completo o da sua admissão ao serviço.

3 — Os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença na altura do vencimento deste subsídio terão direito à diferença entre o montante do subsídio que perceberiam se estivessem ao serviço e o que for atribuído pela Caixa de Previdência, a qual será processada mediante a apresentação do recibo de subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4 — No caso de cessação do contracto de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos de subsídio de Natal quantos os meses de serviço prestados no ano da

cessação, considerando-se sempre como completos os meses de admissão e da cessação.

5 — Não terão direito ao subsídio, os trabalhadores cujo contracto de trabalho cesse no período experimental.

#### Cláusula 32.ª

##### (REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora
- b) 100% nas restantes horas

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

#### Cláusula 33.ª

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

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

### CAPÍTULO VII

#### SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

#### Cláusula 34.ª

##### (DESCANSO SEMANAL)

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

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

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

#### Cláusula 35.ª

##### (FERIADOS)

1 — É obrigatório a suspensão da actividade da empresa nos dias feriados obrigatórios, salvo a dos sectores em que se realize trabalho contínuo.

2 — Serão obrigatoriamente observados na empresa os seguintes feriados:

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

3 — Havendo acordo entre Comissão de trabalhadores e Empresa, poderá ser decretado tolerância do ponto nos dias seguintes:  
 Segunda-Feira da Páscoa  
 Quinta-Feira da Ascensão  
 24 de Dezembro  
 26 de Dezembro

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

## Cláusula 36.ª

## (DIREITO A FÉRIAS)

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

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

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

## Cláusula 37.ª

## (DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes períodos de férias:

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

b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento, não tenham completado dois anos de serviço;

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

2 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados quando o trabalhador assim o solicite por ocasião da elaboração do mapa de férias.

## Cláusula 38.ª

## (RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

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

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

## Cláusula 39.ª

## (MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

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

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

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

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

## Cláusula 40.ª

## (ADIAMENTO OU INTERRUPTÃO DAS FÉRIAS POR INICIATIVA DA EMPRESA)

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 41.ª

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

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

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

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

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior, o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 40.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito

ao período de férias já vencido e respectivo subsídio.

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

3 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias já vencido e respectivo subsídio.

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (DEFINIÇÃO DE FALTA)

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE AS FALTAS)

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (FALTAS JUSTIFICADAS)

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

a) Um dia por motivo de parto da esposa do trabalhador;

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

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

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do N.º 1 da Cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

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

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

3) Nos casos previstos na alínea e) do N.º 1 da Cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo de observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

4 — Proferida sentença condenatória com trânsito em julgado, o trabalhador manterá ainda o direito ao lugar se, ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desforáveis.

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

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

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

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

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

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para

início ou reinício de prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado, pode a empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os seguintes períodos:

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

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

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

5 — Para efeitos do número anterior, considera-se o dia de trabalho e dividido em dois períodos:

a) Primeiro — aquele que decorre entre o início do trabalho fixado no horário para a prestação de serviço e o intervalo para descanso;

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 9.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VIII

#### CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (DIREITOS ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

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

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

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

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

4 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de saúde da mulher.

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

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

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

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

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

10 — A mulher trabalhadora não pode ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)

1 — Os trabalhadores que frequentem, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, curso de formação ou valorização profissional, terão os seguintes direitos especiais:

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 57ª.**

**(TRABALHO DE MENORES)**

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

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

**CAPÍTULO IX**

**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**Cláusula 58ª.**

**(CAUSAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

**Cláusula 59ª.**

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

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

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da

assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

**Cláusula 60ª.**

**(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)**

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

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

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

**Cláusula 61ª.**

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

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 77ª.

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

**Cláusula 62ª.**

**(JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA EMPRESA)**

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

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

**Cláusula 63ª.**

**(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)**

1 — No caso referido no nº.3 da cláusula 61ª., o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador

pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 68ª., contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 64ª.

##### (DESPEDIMENTO COLECTIVO)

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

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

#### Cláusula 65ª.

##### (DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)

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

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

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

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

5 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 68ª..

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

#### Cláusula 66ª.

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

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

4 — Se a falta de cumprimento do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo

fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

#### Cláusula 67ª.

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais compatíveis com a continuação do serviço;

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

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

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

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

#### Cláusula 68ª.

##### (INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 67ª. terá direito a uma indemnização, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 69ª.

##### (ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DA LABORAÇÃO)

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

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

#### Cláusula 70ª.

##### (REESTRUTURAÇÃO DOS SERVIÇOS)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

**CAPÍTULO X****DISCIPLINA****Cláusula 71ª.****(PODER DISCIPLINAR)**

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

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

**Cláusula 72ª.****(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)**

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

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

**Cláusula 73ª.****(SANÇÕES DISCIPLINARES)**

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

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

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

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

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

**Cláusula 74ª.****(SANÇÕES ABUSIVAS)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 4ª. deste acordo colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou da Previdência, bem como em outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra

falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

**Cláusula 75ª.****(CONSEQUÊNCIAS GERAIS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º.1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 68ª., sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 63ª..

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

**Cláusula 76ª.****(CONSEQUÊNCIAS ESPECIAIS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)**

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º.1 da cláusula 74ª., o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

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

**Cláusula 77ª.****(PROCESSO DISCIPLINAR)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### REGALIAS SOCIAIS

#### Cláusula 78ª.

#### (COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA)

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

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

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

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

#### Cláusula 79ª.

#### (COMPLEMENTO DA INDEMNIZAÇÃO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA)

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

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período

de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

#### Cláusula 80ª.

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

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

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

#### Cláusula 81ª.

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

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

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

#### Cláusula 82ª.

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

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

**CAPÍTULO XII****SÁUDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO****Cláusula 83ª.****(PRINCÍPIOS GERAIS)**

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

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

**Cláusula 84ª.****(REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA)**

1 — No decurso da vigência deste acordo colectivo, a empresa e a comissão de trabalhadores elaborarão um regulamento de higiene e segurança que entrará em vigor imediatamente após a concordância das partes interessadas.

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

**CAPÍTULO XIII****DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS****Cláusula 85ª.****(GARANTIA DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS)**

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

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

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

**Cláusula 86ª.****(CASOS OMISSOS)**

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

**Cláusula 87ª.****(COMISSÃO PARITÁRIA)**

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

2 — A comissão paritária terá competência para interpretar as disposições do presente ACT, bem como interpretar e integrar lacunas do mesmo.

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

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

5 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

**ANEXO II**

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

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

**AJUDANTE DE ENCARREGADO DE RESSECA-GEM** — (Fogueiro) — Executa a totalidade ou parte das tarefas do trabalhador de ressecagem, coadjuva e substitui o encarregado nas suas ausências e impedimentos e pode colaborar com o fogueiro de terceira na alimentação e condução do gerador de vapor e, eventualmente, substituí-lo nas suas funções.

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

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

**ALIMENTADOR MÁQUINAS CIGARREIRAS** — Alimenta máquinas cigarreiras com tabaco picado para o que enche manualmente alcofas de transporte com tabaco loteado nos paióis, pesa-as e regista os respectivos pesos em impresso apropriado, transporta-as ma-

nualmente para a secção de fabrico de cigarros e coloca o tabaco nos dispositivos de alimentação das máquinas.

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

**CHEFE DE ESCRITÓRIO** — (Contabilidade) — Superintende em todos os serviços de escritório, e contabilidade e gestão financeira da empresa.

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

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

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

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

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

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

**CONDUTOR DE EMPILHADOR** — Conduz um empilhador para o transporte, carga, descarga e arrumação de barricas de tabaco ou outros materiais dentro dos armazéns e instalações industriais; vigia as entradas e saídas de pessoas e veículos na fábrica, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e indica-lhes ou acompanha-os aos serviços a que se devem dirigir. Pode dirigir um grupo de trabalhadores indiferenciados na execução de limpezas ou outras tarefas simples e não especificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**DIRECTOR INDUSTRIAL** — Dirige todas as actividades do sector industrial da empresa (ver nota anterior).

**DESFOLHADOR DE TABACO** — Executa a desfolha do tabaco, de modo a possibilitar o seu tratamento em estufas.

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

**ENCARREGADO GERAL DO ARMAZÉM** — Coordena, controla e confere todas as tarefas dos profissionais de armazém. Executa a programação de stocks de todas as matérias. Elabora fichas e mapas e executa compras necessárias. Assume a responsabilidade por todo o material existente no armazém e sua manutenção.

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

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

**ENCARREGADO DE OBRAS** — Organiza e orienta o trabalho dos carpinteiros, caixoteiros, pedreiros, caiadores e pintores da construção civil, podendo executar algumas tarefas.

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

**ENCARREGADO DE POSTOS SEM ESTUFAS DE**

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

**ENCARREGADO DE RESSECAGEM** — (Fogueiro) — É um fogueiro que ao mesmo tempo organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos de ressecagem e prensagem do tabaco, orientando o pessoal sob as suas ordens quanto às fases e modos de execução, regula e controla a temperatura de secagem e o grau de humidade do tabaco e responsabiliza-se pelo trabalho do fogueiro de 3.<sup>a</sup>.

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

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

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

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

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

**EMPREGADO DOS SERVIÇOS DE CONTROLE DA PRODUÇÃO AGRÍCOLA** — (Adjuvante do Encarregado Geral da Fábrica) — Recebe dos Postos os registos de fornecimento de plantios, adubos e sementes aos cultivadores e escritura-os nas cópias das guias de contrato, confere os pesos do tabaco entregue à fábrica por cada cultivador com as quantidades de tabaco entrado nos Postos, de acordo com os registos elaborados pelo encarregado de cada posto, anota no livro de registo de cultivadores a quantidade produzida e a data do pagamento do tabaco entrado na fábrica, abre a porta da fábrica de manhã, distribuindo as fichas de

controle, aos trabalhadores, colabora com e substitui eventualmente o «Empregado dos Serviços de Planeamento da Produção» nas suas ausências e impedimentos.

**ESCRITURÁRIO** — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, nomeadamente as descritas no Anexo I do CCT celebrado entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas de Ponta Delgada (Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1977).

**EMPREGADO DO SERVIÇO DE EXPEDIÇÃO DE TABACO** — Executa e regista a expedição de tabaco e orienta os trabalhadores indiferenciados do depósito de tabaco embalado na execução das suas tarefas; recebe os pedidos de expedição do escritório ou do exterior; faz as requisições do tabaco a expedir ao depósito de tabaco manufacturado; elabora as listas de embalagem e as guias de expedição; confere o tabaco a expedir com a Guarda Fiscal, de acordo com as guias de expedição; dirige os trabalhadores indiferenciados que arrumam o tabaco no armazém (depósito), o transportam para a selagem e procedem ao carregamento das viaturas.

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

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

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

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

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

**FOGUEIRO** — Alimenta e conduz geradores de vapor, nos termos do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30 de Abril de 1966.

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

**MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS** — Decteta as avarias

rias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica e conduz viaturas.

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

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

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

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

**PEDREIRO** — Executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

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

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

**SERRALHEIRO MECÂNICO** — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**TIPÓGRAFO** — Executa a totalidade ou parte das tarefas relativas à composição e impressão tipográficas para o que combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico, tendo em vista a impressão de embalagens, rótulos, impressos, mapas ou outros trabalhos, e regula, assegura o funcionamento, vigia prensas planas, plano-cilíndricas ou rotativas. Pode regular e manobrar uma guilhotina eléctrica ou outras máquinas tais como vincadeiras, máquinas de cantear ou guilhotinas manuais.

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

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

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

**TRABALHADOR DE RESSECAGEM** — Recebe na instalação os carros transportadores carregados de girões de tabaco seco ou atacados vindos de outros postos, alimenta a máquina de ressecagem colocando um a um os girões na rede transportadora, vigia o funcionamento da máquina participando superiormente qualquer anomalia verificada e procede à pesagem e prensagem do tabaco em barricas após o que coloca a tampa e prega-a. Pode desempenhar a totalidade ou parte das tarefas do «trabalhador agrícola e de secagem».

**TRABALHADOR INDIFERENCIADO** — Executa tarefas não especificadas nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transportes e limpeza das diversas instalações e seus anexos.

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

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

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

**PORTEIRO** — O profissional que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Recebe e transmite recados e verifica se o pessoal que sai durante o serviço, está autorizado a fazê-lo.

**COSTUREIRA** — Executa reparações em coberturas de veículos, correias de máquinas, etc.. Confecciona panos e toalhas para limpeza e executa outros serviços inerentes à sua especialidade.

**FISCAL** — É o profissional que, em tempo parcial, fiscaliza a saída das operárias, revistando as malas ou lancheiras.

**ANEXO III**  
**ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO**

0 — DIRIGENTES		
1 — QUADROS SUPERIORES	1.1 TÉCNICOS DA PRODUÇÃO E OUTROS	Director Agrícola Director Industrial
2 — QUADROS MÉDIOS	2.1 — TÉCNICOS DA PRODUÇÃO E OUTROS	Encarr. de Laboratório e de prep. lotes Adjunto do Director Agric. (Encarr. de secagem e serviços agrícolas) Encarr. Geral da Fábrica (Empreg. serviços de planeamento da produção)
	2.2 — TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	Chefe de Escritório Chefe de Contencioso Guarda-Livros Chefe de Secção Mecanográfica
3.1 — ENCARREGADOS, CONTRAMESTRES...		Chefe de Secção Encarregado Geral de Armazém Encarr. de linha de preparação Encarregado de Obras Encarr. de postos com estufas de secag. Encarr. de postos sem estufas de secag. Encarr. de ressecagem (fogueiro) Encarregado de Secção de Charutos Encarregado da Secção de Cigarros Encarregado da Serralharia Encarregado da Secção Tipográfica
3.2 — PROFISS. ALTAMENTE QUALIFICADOS (administrativos, Comércio, Produção e Outros)		Adjunto do Encarregado Geral de Fábrica (Empregado dos serv. de controle da produção agrícola)
4 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	4.1 — ADMINISTRATIVOS	Caixa Escriturário Operador Mecanográfico
	4.2 — COMÉRCIO	Fiel de Armazem
	4.3 — PRODUÇÃO E OUTROS	Empreg. serv. de Expedição de Tabaco Empreg. dos serv. de Aprovisionamento Afinador de Máquinas Ajudante Encarr. Ressecagem (Fogueiro) Capataz Carpinteiro Cobrador Condutor de Empilhador Cozinheiro Electricista Fogueiro Mecânico de Automóveis Motoristas (Pesados ou Ligeiros) Pedreiro Pintor de Construção Civil Serralheiro Mecânico Tipógrafo Torneiro-Mecânico
4/5 — (1) ... ..		Cortador de Papel (Oper. Guilhotina) Operador de Máquinas Cigarreiras Operador de Máquinas Cigarrilheiras Recolhedor de Cigarros

<p>5 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS (Administrativos, Comércio, Produção e Outros)</p>	<p>Ajudante de Fiel de Armazém Ajudante de Cozinheiro Apontador Caiador Caixoteiro Charuteiro Manual Conferente de Armazém Controlador de Pêso Embalador Manual Empregado de Refeitório Telefonista Ajudante de Linha de Preparação Ajudante de Serralheiro Ajudante de Expedição</p>
<p>6 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (Indiferenciados)</p>	<p>Alimentador de Máquinas Cigarreiras Alimentador de Máquinas de Preparo Desfolhador de Tabaco Trabalhador Agrícola e de Secagem Trabalhador de Ressecagem Trabalhador Indiferenciado Porteiro; Costureira; Fiscais.</p>
<p>-X- — PRATICANTES E APRENDIZES</p>	

(1) — É considerado um nível de fronteira 4/5, por dificuldade de enquadramento das funções aí previstas na estrutura do Decreto-Lei 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada

*Manuel António de Almeida Mota*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros serviços do Distrito de Ponta Delgada

*Eduardo Manuel Soares Macedo*

Pelo Sindicato Nacional dos Electricistas do Distrito de Lisboa

*Benjamim Tavares Leandro de Medeiros*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes

*Gil Humberto da Silva Raposo*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes

*Eduardo Raposo Pimentel*

Pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada

*Deusdado Pereira Moniz Viveira*

*Maria Manuela de Medeiros*

*José Ventura Botelho de Medeiros*

Fábrica de Tabaco Micaelense, Lda

*António da Costa Santos*

*António Joaquim Carvalho Coelho*

Depositado em 6 de Setembro de 1978, a fl. 1 do livro n.º 1, com o n.º 1, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei 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 Sel, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional de Açores.»