



# JORNAL OFICIAL

**II SÉRIE – NÚMERO 103**  
**SEGUNDA-FEIRA, 31 DE MAIO DE 2010**

ÍNDICE:

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**

Despacho

**VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**

Direcção Regional de Organização e Administração Pública

Página 3302

---

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES**

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>

Correio electrónico: [gejo@azores.gov.pt](mailto:gejo@azores.gov.pt)



**SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA**

Portarias

Despacho

**SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO**

Direcção Regional da Educação e Formação

Direcção Regional do Desporto

**SECRETARIA REGIONAL DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E EQUIPAMENTOS**

Direcção Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações

**SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO E SOLIDARIEDADE SOCIAL**

Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor

**SECRETARIA REGIONAL DO AMBIENTE E DO MAR**

Direcção Regional do Ambiente

**MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA**

Aviso

**JORNAL OFICIAL****PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL**

Despacho n.º 567/2010 de 31 de Maio de 2010

A “Coriscolândia” é uma das valências da Kairós – Cooperativa de Incubação de Iniciativas de Economia Solidária, cuja actividade principal se centra na animação lúdico-pedagógica para crianças e jovens entre os cinco e os quinze anos de idade.

Neste âmbito, e mais uma vez, a Coriscolândia vai levar a efeito, no próximo dia 28 de Maio, no Parque Século XXI, em Ponta Delgada, a iniciativa “Colorir o Céu”, através de uma “Solta de Pombos, associando-se assim às celebrações do Ano Internacional da Biodiversidade, homenageando, também, todas as crianças e jovens dos Açores.

Assim, considerando o interesse e natureza da iniciativa e o facto de a organização ter de suportar as despesas com a aquisição dos necessários materiais, e tendo em atenção o pedido oportunamente formulado, e no uso das competências conferidas pelo artigo 79.º e pelas alíneas a), d) e e) do n.º 1 do artigo 90.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, e ao abrigo do disposto no n.º 1 e na alínea f) do n.º 5 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2008/A, de 31 de Dezembro, determino a concessão à Kairós – Coriscolândia, de um apoio no montante de € 250,00 (duzentos e cinquenta euros), tendo em vista apoiar a realização do referido evento, importância que deverá ser processada pela rubrica 04.07.01 – “Transferências Correntes – Instituições sem fins lucrativos”, do Orçamento da Presidência do Governo Regional para 2010.

20 de Maio de 2010. - O Presidente do Governo Regional, *Carlos Manuel Martins do Vale César*.

**D.R. DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Despacho n.º 568/2010 de 31 de Maio de 2010

Nos termos do artigo 25.º da Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro (Lei das Finanças Locais), conjugado com o artigo 31.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril (Orçamento do Estado para 2010), foram transferidos para os municípios, a 14 de Maio de 2010, por duodécimos, os montantes previstos no mapa XIX, anexo à Lei do Orçamento do Estado de 2010.

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES**

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>Correio electrónico: [gejo@azores.gov.pt](mailto:gejo@azores.gov.pt)

**JORNAL OFICIAL**

De Janeiro a Abril de 2010, foram transferidos mensalmente os montantes previstos no mapa XIX, anexo à Lei do Orçamento do Estado de 2009 e, no corrente mês de Maio, procede-se a um acerto de verbas.

Assim, no uso de competências delegadas por Despacho n.º 1397/2008, de 24 de Dezembro, do Vice-Presidente do Governo, determino que se proceda à distribuição das seguintes verbas do Fundo de Equilíbrio Financeiro, pelos municípios da Região Autónoma dos Açores, referentes a uma transferência adicional no mês de Maio.

Classificação Económica – Capítulo 12 – Contas de Ordem – Divisão 02 – Consignação de Receitas – n.º 38 – Transferências do Estado destinadas às Autarquias Locais da Região (Lei do Orçamento do Estado para 2010) – Transferências Correntes.

Município de Vila do Porto	32.192	€
Município de Ponta Delgada	107.820	€
Município da Ribeira Grande	72.688	€
Município da Lagoa	42.087	€
Município de Vila Franca do Campo	39.374	€
Município da Povoação	41.170	€
Município do Nordeste	38.738	€
Município de Angra do Heroísmo	88.336	€
Município da Praia da Vitória	47.655	€
Município de Santa Cruz da Graciosa	27.632	€
Município da Calheta	30.404	€
Município das Velas	35.951	€
Município de S. Roque do Pico	29.119	€
Município das Lajes do Pico	36.249	€
Município da Madalena	37.957	€
Município da Horta	53.476	€
Município de Santa Cruz das Flores	17.798	€
Município das Lajes das Flores	25.655	€
Município do Corvo	13.570	€
<i>Total</i>	817.871	€

20 de Maio de 2010. - O Director Regional de Organização e Administração Pública, *Victor Jorge Ribeiro Santos*.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Despacho n.º 569/2010 de 31 de Maio de 2010

Nos termos do artigo 25.º da Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro (Lei das Finanças Locais), conjugado com o artigo 31.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril (Orçamento do Estado para 2010), foram transferidos para os municípios, a 14 de Maio de 2010, por duodécimos, os montantes previstos no mapa XIX, anexo à Lei do Orçamento do Estado de 2010.

De Janeiro a Abril de 2010, foram transferidos mensalmente os montantes previstos no mapa XIX, anexo à Lei do Orçamento do Estado de 2009 e, no corrente mês de Maio, procede-se a um acerto de verbas.

Assim, no uso de competências delegadas por Despacho n.º 1397/2008, de 24 de Dezembro, do Vice-Presidente do Governo, determino que se proceda à distribuição das seguintes verbas do Fundo de Equilíbrio Financeiro, pelos municípios da Região Autónoma dos Açores, referentes a uma transferência adicional no mês de Maio.

Classificação Económica – Capítulo 12 – Contas de Ordem – Divisão 02 – Consignação de Receitas – n.º 38 – Transferências do Estado destinadas às Autarquias Locais da Região (Lei do Orçamento do Estado para 2010) – Transferências de Capital.

Município de Vila do Porto	21.461	€
Município de Ponta Delgada	71.883	€
Município da Ribeira Grande	48.457	€
Município da Lagoa	28.060	€
Município de Vila Franca do Campo	26.246	€
Município da Povoação	27.447	€
Município do Nordeste	25.823	€
Município de Angra do Heroísmo	58.891	€
Município da Praia da Vitória	31.773	€
Município de Santa Cruz da Graciosa	18.420	€
Município da Calheta	20.272	€
Município das Velas	23.968	€
Município de S. Roque do Pico	19.414	€
Município das Lajes do Pico	24.163	€
Município da Madalena	25.305	€
Município da Horta	35.650	€

**JORNAL OFICIAL**

Município de Santa Cruz das Flores	11.865	€
Município das Lajes das Flores	17.101	€
Município do Corvo	9.047	€
<i>Total</i>	545.246	€

20 de Maio de 2010. - O Director Regional de Organização e Administração Pública, *Victor Jorge Ribeiro Santos*.

**D.R. DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA****Despacho n.º 570/2010 de 31 de Maio de 2010**

Nos termos do artigo 25.º da Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro (Lei das Finanças Locais), conjugado com o artigo 31.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril (Orçamento do Estado para 2010), foram transferidos para os municípios, a 14 de Maio de 2010, por duodécimos, os montantes previstos no mapa XIX, anexo à Lei do Orçamento do Estado de 2010.

De Janeiro a Abril de 2010, foram transferidos mensalmente os montantes previstos no mapa XIX, anexo à Lei do Orçamento do Estado de 2009 e, no corrente mês de Maio, procede-se a um acerto de verbas.

Assim, no uso de competências delegadas por Despacho n.º 1397/2008, de 24 de Dezembro, do Vice-Presidente do Governo, determino que se proceda à distribuição das seguintes verbas do Fundo Social Municipal, pelos municípios da Região Autónoma dos Açores, referentes a um acerto suplementar no mês de Maio.

Classificação Económica – Capítulo 12 – Contas de Ordem – Divisão 02 – Consignação de Receitas – n.º 38 – Transferências do Estado destinadas às Autarquias Locais da Região (Lei do Orçamento do Estado para 2010) – Transferências Correntes.

Município de Vila do Porto	1.344	€
Município de Ponta Delgada	13.440	€
Município da Ribeira Grande	28.602	€
Município da Lagoa	2.636	€
Município de Vila Franca do Campo	3.136	€
Município do Nordeste	2.755	€
Município da Praia da Vitória	18.921	€
Município de Santa Cruz da Graciosa	482	€
Município da Calheta	10	€

**JORNAL OFICIAL**

Município de S. Roque do Pico	2.162	€
Município das Lajes do Pico	167	€
Município da Madalena	749	€
Município da Horta	3.602	€
Município de Santa Cruz das Flores	4.329	€
Município do Corvo	382	€
<i>Total</i>	82.717	€

20 de Maio de 2010. - O Director Regional de Organização e Administração Pública, *Victor Jorge Ribeiro Santos*.

**SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA**  
**Portaria n.º 581/2010 de 31 de Maio de 2010**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, através do Secretário Regional da Presidência, ao abrigo do disposto dos artigos 11.º, 12.º e 16.º do Decreto Legislativo Regional 10/2009/A de 5 de Junho, atribuir à João Braga, Sociedade Unipessoal Lda, proprietária do jornal "O Baluarte de Santa Maria", um subsídio de € 2.039,67 (dois mil e trinta e nove euros e sessenta e sete cêntimos) relativo a incentivos à Difusão Informativa e Regime Especial das Ilhas da Coesão.

O referido subsídio será processado por conta da dotação inscrita no Plano de 2010 da Presidência do Governo, Programa 06, Informação e Comunicação, 6.1 Apoio aos Média Projecto 6.1.1, Promedia, Código 05 08 01 – Empresário em Nome Individual.

12 de Maio de 2010. - O Secretário Regional da Presidência, *André Jorge Dionísio Bradford*.

**SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA**  
**Portaria n.º 582/2010 de 31 de Maio de 2010**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, através do Secretário Regional da Presidência, ao abrigo do disposto dos artigos 11.º, 12.º e 16.º do Decreto Legislativo Regional 10/2009/A de 5 de Junho atribuir a Maria José Cabral de Sousa, proprietária do Jornal "As Flores", um subsídio de € 1.082,36 (mil e oitenta e dois euros e trinta e seis cêntimos) relativo a incentivos à Difusão Informativa e ao Regime Especial das Ilhas da Coesão.

**JORNAL OFICIAL**

O referido subsídios será processado por conta da dotação inscrita no Plano de 2010 da Presidência do Governo, Programa 06, Informação e Comunicação, 6.1 Apoio aos Média, Projecto 6.1.1, Promedia, Código 04.07.01 Instituições sem Fins Lucrativos.

29 de Abril de 2010. – O Secretário Regional da Presidência, *André Jorge Dionísio Bradford*.

**SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA****Portaria n.º 583/2010 de 31 de Maio de 2010**

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, através do Secretário Regional da Presidência, ao abrigo do disposto dos artigos 11.º, 12.º e 16.º do Decreto Legislativo Regional 10/2009/A de 5 de Junho, atribuir ao Clube Asas do Atlântico, proprietário da rádio “Clube Asas do Atlântico”, um subsídio de € 2.065,03 (dois mil e sessenta e cinco euros e três cêntimos) relativo a incentivos à Difusão Informativa e Regime Especial das Ilhas da Coesão.

O referido subsídio será processado por conta da dotação inscrita no Plano de 2010 da Presidência do Governo, Programa 06, Informação e Comunicação, 6.1 Apoio aos Média Projecto 6.1.1, Promedia, Código 04.07.01 – Instituições sem Fins Lucrativos.

30 de Abril de 2010. - O Secretário Regional da Presidência, *André Jorge Dionísio Bradford*.

**SECRETÁRIO REGIONAL DA PRESIDÊNCIA****Despacho n.º 571/2010 de 31 de Maio de 2010**

Considerando que a Universidade dos Açores e a RTP-Açores se dispõem a desenvolver, em co-produção, um programa televisivo sobre a História dos Açores, cujo objectivo é difundir o conhecimento da história insular para um público diversificado, e que consiste numa produção organizada em nove episódios temáticos, com a duração aproximada de 45 minutos cada, com legendagem em inglês e edição em DVD;

Considerando a relevância da mesma para o aprofundamento do conhecimento sobre a realidade história da formação dos Açores, a sua identidade, valores e cultura;

Considerando o potencial desta co-produção para a divulgação desta História junto dos outros públicos, nomeadamente as comunidades na diáspora;

Assim, determino a concessão de um apoio de 28.500,00 euros a Susana Maria Goulart Pereira da Costa para fazer face às despesas de produção deste projecto, o qual deverá ser processado por conta da dotação inscrita no Plano de 2010 da Presidência do Governo,

**JORNAL OFICIAL**

Programa 6 Informação e Comunicação, Projecto 6.1. Apoio aos Média, Acção b), Promoção Mediática dos Açores no exterior, Código 040701 Instituições sem Fins Lucrativos.

12 de Maio de 2010. - O Secretário Regional da Presidência, *André Jorge Dionísio Bradford*.

**D.R. DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO****Aviso n.º 83/2010 de 31 de Maio de 2010**

Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 32.º do Regulamento de Concurso de Pessoal Docente, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 27/2003/A, de 9 de Junho, e no ponto 23 do Aviso de Abertura do Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário para provimento dos Quadros de Escola para o ano escolar 2010/2011, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 19, de 28 de Janeiro de 2010, informa-se que, a partir de 31 de Maio de 2010, se encontra afixado, na Direcção Regional da Educação e Formação e nas unidades orgânicas do sistema educativo regional, a Lista Ordenada de Colocações dos candidatos opositores ao Concurso Externo.

A Lista Ordenada de Graduação pode também ser consultada na Internet em <http://www.edu.azores.gov.pt> e [www.azores.gov.pt](http://www.azores.gov.pt)

25 de Maio de 2010. - A Presidente do Júri, *Fabiola Jael de Sousa Cardoso*.

**D.R. DO DESPORTO****Contrato-Programa n.º 147/2010 de 31 de Maio de 2010**

Considerando que à Secretaria Regional da Educação e Formação, através da Direcção Regional do Desporto, compete cooperar com as entidades do associativismo desportivo da Região, garantindo apoio financeiro para o desenvolvimento das suas actividades;

Considerando que às entidades do associativismo desportivo, nomeadamente às Associações de Modalidade e de Desportos, compete, coordenar, na Região, as orientações das respectivas Federações e promover, regulamentar e dirigir, a nível local a prática de actividades desportivas;

Considerando que o Conselho Açoriano para o Desporto de Alto Rendimento reconheceu como praticantes formados nos Açores, 6 jovens talentos regionais, da Associação de Natação da Região Açores;

Assim, ao abrigo e nos termos do Capítulo VII do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A de 2 de Dezembro, conjugado com o Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de

**JORNAL OFICIAL**

Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho, é celebrado entre:

- 1) A Direcção Regional do Desporto, adiante designada por DRD ou primeiro outorgante, representada por António da Silva Gomes, Director Regional;
- 2) A Associação de Natação da Região Açores, adiante designada por ANARA ou segundo outorgante, representada por Alberto Mota Borges, Presidente da Direcção;

o presente contrato-programa de desenvolvimento desportivo que se rege pelas cláusulas seguintes:

**Cláusula 1.ª****Objecto do contrato**

Constitui objecto do presente contrato a concretização do processo de cooperação financeira entre as partes contratantes no que concerne à execução do plano de acção específica de apoio à preparação dos atletas e à participação em competições no âmbito do desporto de alto rendimento no ano de 2010, apresentado pelo segundo outorgante e aceite pelo primeiro outorgante.

**Cláusula 2.ª****Período de vigência do contrato**

O presente contrato-programa entra em vigor no dia imediato ao da sua assinatura e o prazo de execução termina a 31 de Dezembro de 2010.

**Cláusula 3.ª****Comparticipação financeira**

O montante da participação financeira a conceder pelo primeiro outorgante para prossecução do objecto definido na cláusula 1.ª, com um custo previsto de € 14.254,00, conforme a proposta apresentada, é de € 13.125,00.

**Cláusula 4.ª****Disponibilização da participação financeira**

A participação financeira prevista na cláusula 3.ª, será disponibilizada após a publicação do presente contrato e será efectuada no âmbito da Plano Regional Anual para 2010 – Programa 5 “Desenvolvimento Desportivo”, Projecto 5.2 “Actividades Desportivas” – Acção 5.2.3 “Alta Competição, Prémios de Classificação e de Subidas de Divisão”.

**Cláusula 5.ª****Atribuições da associação**

É atribuição da associação:

**JORNAL OFICIAL**

- 1 - Executar o programa de actividades apresentado à DRD, que constitui objecto do presente contrato, de forma a atingir os objectivos expressos naquele programa;
- 2 - Apresentar um relatório específico da actividade desenvolvida em 2010, até 31 de Janeiro de 2011 e relatório do plano de preparação individual até 30 dias após o final do período de permanência (12 meses);
- 3 - Celebrar convénio com o praticante abrangido;
- 4 - Prestar todas as informações acerca da execução deste contrato-programa, sempre que solicitadas pela DRD;
- 5 - Apresentar à DRD o plano de acção específica de apoio à preparação dos atletas e à participação em competições no âmbito do desporto de alto rendimento para 2011, até 31 de Janeiro de 2011;
- 6 - Divulgar o presente contrato por todos os clubes seus filiados.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Acompanhamento e controlo do contrato**

Compete à DRD verificar o desenvolvimento do programa que justificou a celebração do presente contrato, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua execução, nos termos do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro e à divulgação do seu valor definitivo no relatório do ano de 2010.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Revisão e cessação do contrato**

A revisão e cessação deste contrato regem-se pelo disposto nos artigos 17.º e 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Incumprimento**

1 - O incumprimento rege-se pelo disposto no artigo 19.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro, e tem o seguinte regime:

- a) Violação do previsto nos n.ºs 2, 3 e 6 da cláusula 5.<sup>a</sup> constitui incumprimento parcial;
- b) Violação do previsto nos n.ºs 1 e 4 da cláusula 5.<sup>a</sup> constitui incumprimento integral.

2 - Para efeitos do disposto no nº 1, o incumprimento integral comina na invalidade de todo o contrato, implicando a devolução da totalidade das verbas previstas na cláusula 3.<sup>a</sup> já recebidas. O incumprimento parcial corresponde à parte violada, provocando a devolução da verba respectiva ou, quando tal não seja quantificável, o pagamento de uma percentagem a

**JORNAL OFICIAL**

determinar pela DRD, não podendo neste caso ultrapassar 20% do valor parcial do contrato-programa e por cada penalização.

7 de Maio de 2010. - O Director Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente da Associação de Natação da Região Açores, *Alberto Mota Borges*.

**D.R. DO DESPORTO****Contrato-Programa n.º 148/2010 de 31 de Maio de 2010**

A Secretaria Regional da Educação e Formação, através da Direcção Regional do Desporto, tem por competência cooperar com as entidades do associativismo da Região garantindo-lhes apoio financeiro para o desenvolvimento de actividades desportivas;

A Associação de Natação dos Açores com prática da modalidade apresentou o projecto Centro de Treino Regional, que engloba um plano de preparação e participação nos Jogos das Ilhas “Açores 2010”;

Assim, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 44º do Capítulo VI, do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro, conjugado com o Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho é celebrado entre:

A Direcção Regional do Desporto, adiante designada por DRD, representada por António da Silva Gomes, Director Regional, como primeiro outorgante;

A Associação de Natação dos Açores, adiante designada por ANARA, como segundo outorgante e em representação das restantes associações, representada por Alberto Mota Borges, Presidente da Direcção;

o presente contrato programa de desenvolvimento desportivo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

## Cláusula 1.ª

**Objecto do contrato**

Constitui objecto deste contrato a forma de concretização do processo de cooperação entre as partes contratantes no que concerne ao apoio para o desenvolvimento do projecto Centro de Treino Regional, que engloba um plano de preparação e participação nos Jogos das Ilhas “Açores 2010”, apresentado pelo segundo outorgante e aceite pelo primeiro outorgante.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 2.<sup>a</sup>**Período de vigência do contrato**

O presente contrato-programa entra em vigor no dia imediato ao da sua assinatura e o prazo de execução termina a 30 de Setembro de 2010.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Apoios**

1.º – O montante da comparticipação financeira a conceder pelo primeiro outorgante para prossecução do objecto definido na cláusula 1.<sup>a</sup>, com um custo previsto de € 21.908,00 conforme o programa apresentado, é de € 7.666,00.

2.º – A DRD garante a utilização de instalações desportivas oficiais integradas no parque desportivo regional, para a realização dos treinos, ao abrigo da legislação em vigor, em condições a acordar com os Serviços de Desporto das ilhas onde se realize a actividade, ficando a ANARA dispensada do pagamento das taxas previstas.

3.º – Para efeitos de aplicação do regime previsto nos artigos 9.º e 10.º do Decreto Legislativo Regional 9/2000/A, de 10 de Maio é reconhecido o interesse público regional do Plano de preparação do ano de 2010 e a participação nos Jogos das Ilhas “Açores 2010”, abrangido pelo presente contrato-programa.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Regime da comparticipação financeira**

A comparticipação financeira prevista na cláusula 3.<sup>a</sup>, será suportada pela dotação específica do Plano Regional Anual 2010 e processada da seguinte forma:

- 1.º - 50% será processado após a devolução do presente contrato-programa, devidamente assinado;
- 2.º - O remanescente após a entrega do relatório final, condicionada à verificação do cumprimento integral dos requisitos que originaram a definição dos valores da comparticipação financeira.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Obrigações do segundo outorgante**

No âmbito do presente contrato-programa a ANARA, compromete-se a:

**JORNAL OFICIAL**

1.º - Executar o programa de desenvolvimento desportivo apresentado à DRD, desenvolvendo o Plano de preparação, de forma a atingir os objectivos expressos no mesmo.

2.º - Participar nos Jogos das Ilhas "Açores 2010", enquadrando a sua comitiva no respeito pelos objectivos e espírito dos Jogos, cumprindo as regras estabelecidas pelo Comité Organizador dos Jogos das Ilhas e pugnando por uma representação condigna, de forma a que os elementos integrantes da comitiva:

- a) Não incorram em incumprimento culposo dos regulamentos e normas dos Jogos;
- b) Participem em todas as provas para as quais foram apurados;
- c) Cumpram as determinações do Conselho Nacional Antidopagem (CNAD) e do Conselho Nacional contra a Violência no Desporto (CNVD) e de um modo geral da legislação de combate à violência no desporto.

3.º - Cumprir os requisitos do documento orientador do projecto Jogos das Ilhas, nomeadamente:

- a) Garantir unidade na execução do Plano de preparação;
- b) Assegurar as tarefas relacionadas com o seu desenvolvimento nos aspectos administrativo/organizativo, técnico e pedagógico, bem como enquadrar permanente e adequadamente os atletas em todas as acções realizadas;
- c) Realizar quatro estágios com um mínimo de 19 sessões de treino;
- d) Garantir a participação de um mínimo, de 3 atletas deslocados no 1.º estágio, de 6 atletas e 1 treinador deslocados no 2.º estágio, de 8 atletas e 1 treinador deslocados no 3.º estágio e de 4 atletas no 4.º estágio.

4.º - Apresentar à DRD, até 31 de Julho de 2010, um relatório demonstrativo do desenvolvimento dos Planos de preparação, que aborde as vertentes administrativa/organizativa, técnica e financeira, de acordo com os compromissos técnicos e de organização do projecto Jogos das Ilhas, acompanhado dos elementos técnicos (planos de treino), estatísticos e outros considerados de interesse na evolução da modalidade.

5.º - Divulgar o presente contrato-programa e respectivos anexos pelas restantes associações.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Acompanhamento e controlo do contrato**

Compete à DRD verificar o desenvolvimento do programa que justificou a celebração do presente contrato, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua execução, nos termos do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Revisão e cessação do contrato**

A revisão e cessação deste contrato, rege-se pelo disposto nos artigos 17.º e 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Incumprimento do contrato**

1.º - O incumprimento rege-se pelo disposto no artigo 19.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro, e tem o seguinte regime:

- a) Violação do previsto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 5.<sup>a</sup> constitui incumprimento parcial;
- b) Violação do previsto no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> constitui incumprimento integral.

2.º - Para efeitos do disposto no n.º 1, o incumprimento integral comina na invalidade de todo o contrato, implicando a devolução da totalidade da verba prevista na cláusula terceira já recebida.

3.º - O incumprimento parcial corresponde à parte violada, provocando a não atribuição da verba respectiva nas seguintes condições:

- a) A realização de um número de estágios e de um número de sessões inferior bem como a participação de um número de participantes inferior ao referido nas alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup>, respectivamente, motivará a redução de um valor proporcional;
- b) O incumprimento dos n.ºs 2, alíneas a) e b) do n.º 3 e n.ºs 4 e 5 da cláusula 5.<sup>a</sup> determinará o desconto de uma percentagem, não podendo neste caso ultrapassar 20% da verba prevista no n.º 1 da cláusula terceira, por cada penalização.

10 de Maio de 2010. - O Director Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente da Associação de Natação dos Açores, *Alberto Mota Borges*.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DO DESPORTO****Contrato-Programa n.º 149/2010 de 31 de Maio de 2010**

Considerando que a Secretaria Regional da Educação e Formação, através da Direcção Regional do Desporto, tem por competência prestar apoio às entidades e estruturas do movimento associativo desportivo da Região;

Considerando que, para o reforço do movimento associativo desportivo, importa dotar os clubes participantes em quadros competitivos nacionais de regularidade anual de apetrechamento adequado, que permita criar condições favoráveis ao desenvolvimento das actividades de treino e de competição e que vise facilitar as condições de desempenho dos seus dirigentes e demais agentes desportivos e melhorar a qualidade dos serviços;

Considerando que o Futebol Clube da Madalena, vem promovendo e fomentando a prática de actividades desportivas no futebol e participou no Campeonato Nacional da 3.ª Divisão na época desportiva de 2009/10, ascendendo à 2.ª divisão;

Considerando que o clube adquiriu equipamento informático e apresentou um programa de desenvolvimento desportivo destinado à obtenção de apoio para o efeito;

Assim, nos termos e ao abrigo do artigo 83.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro, conjugado com o Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho e com o Decreto Legislativo Regional n.º 37/2003/A, de 4 de Novembro, é celebrado entre:

- 1) A Direcção Regional do Desporto, adiante designada por DRD e o Fundo Regional do Desporto, adiante designado por FRD, representados por António da Silva Gomes, respectivamente Director Regional e Presidente do Conselho de Administração, como primeiros outorgantes;
- 2) O Futebol Clube da Madalena, adiante designado por FCM ou segundo outorgante, representado por Mário Gabriel Nogueira de Castro, Presidente da Direcção;

o presente contrato-programa de desenvolvimento desportivo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

**Cláusula 1.ª****Objecto do contrato**

Constitui objecto do presente contrato a concretização do processo de cooperação financeira entre as partes contratantes, no que concerne ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, destinado à aquisição de 1 computador, apresentado pelo segundo outorgante e aceite pelos primeiros outorgantes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 2.<sup>a</sup>**Período de vigência**

O presente contrato-programa entra em vigor no dia imediato ao da sua assinatura e termina a 30 de Julho de 2010.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Comparticipação financeira**

O montante da participação financeira a conceder pelos primeiros outorgantes para prossecução do objecto definido na cláusula 1.<sup>a</sup>, com um custo previsto de € 560,00, conforme o programa apresentado, é de € 448,00.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Disponibilização da participação financeira**

A participação financeira prevista na cláusula 3.<sup>a</sup>, será disponibilizada após a apresentação dos documentos previstos no número 2 da cláusula 5.<sup>a</sup> do presente contrato e será efectuada no âmbito da dotação específica do FRD de 2010.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Obrigações do segundo outorgante**

No âmbito do presente contrato-programa o segundo outorgante, compromete-se a:

- 1 - Apresentar fotografias do equipamento adquirido, até 30 de Junho de 2010.
- 2 - Manter o equipamento afecto aos fins referidos neste contrato-programa e em boas condições de fruição, pelo menos durante 5 anos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Acompanhamento e controlo do contrato**

Compete à DRD verificar o desenvolvimento do programa que justificou a celebração do presente contrato, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua execução, nos termos do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro e à divulgação do seu valor no relatório do ano de 2010.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Revisão e cessação do contrato**

A revisão e cessação deste contrato, rege-se pelo disposto nos artigos 17.º e 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 8.<sup>a</sup>**Incumprimento do contrato**

O incumprimento rege-se pelo disposto no artigo 19.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro.

16 de Maio de 2010. - O Director Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente da Futebol Clube da Madalena, *Mário Gabriel Nogueira de Castro*.

**D.R. DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E COMUNICAÇÕES****Portaria n.º 584/2010 de 31 de Maio de 2010**

Manda o Governo Regional dos Açores, pelo Director Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações, no âmbito da Resolução n.º 41/2008, de 3 de Abril, que aprova o Plano Integrado para a Ciência, Tecnologia e Inovação, no contexto da Medida 4.2.3 – “Apoio à organização de exposições e outros eventos de divulgação científica e tecnológica”, do Eixo 4.2 – “Projectos de divulgação científica e tecnológica”, do Programa 4 – “Programa de Apoio à Divulgação Científica e Tecnológica” (CITECA), transferir a quantia de 15.000€ (quinze mil euros), correspondente à primeira tranche dum financiamento global de 60.000€ (sessenta mil euros), para a Associação Portas do Mar, no seguimento da aprovação da candidatura

M 4.2.3/A/004/2010 – Exposição “Dinossauros nas Portas do Mar”.

A comparticipação financeira é suportada pela dotação inscrita no Capítulo 40, Despesas do Plano, Programa 12 – Ciência, Tecnologia, Sistemas de Informação e Comunicações, Projecto 12.1 – Investigação, Ciência e Tecnologia nos Açores, Acção 12.1.3 – FORMAC, Classificação Económica 08.07.01 – Associações sem fins lucrativos.

21 de Maio de 2010. - O Director Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações, *Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes*.

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO  
CONSUMIDOR****Convenção Colectiva de Trabalho n.º 12/2010 de 31 de Maio de 2010****Acta da reunião da Comissão Paritária do CCT entre a URMA — União Regional  
Misericórdias dos Açores e Outra e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores  
Administração Publica e Outro — Deliberação da Comissão Paritária.**

Aos três dias do mês de Maio ano dois mil e dez, pelas dezasseis horas, na sequência do pedido de convocação, apresentado em 9 de Fevereiro de 2010, pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Publica, reuniu a Comissão Paritária do CCT mencionado em epígrafe, com a composição constante do *Jornal Oficial*, II Série, n.º 84, de 4 de Maio de 2009, a fim de deliberar sobre eventual interpretação aos conceitos de “formação profissional específica” e “curso profissional específico” previstos na convenção, estando presentes:

Em representação das associações representativas dos trabalhadores:

- Sr. Luís Carlos Sousa Armas Amaral;
- Sr. Orlando Âmbar Esteves;

Em representação das associações representativas dos empregadores:

- Prof. António Fonseca Marcos;
- Dr. Alberto Pimentel.

Para efeitos do n.º 3, da cláusula 107.<sup>a</sup>, foi constatada a existência de quórum deliberativo, presentes que se encontravam quatro membros efectivos, representantes de cada uma das partes, trabalhadores e empregadores.

Apreciado o ponto 1 da ordem de trabalhos — definição de “formação profissional específica” prevista no Anexo II, Secções 1-A (Trabalhadores de Apoio), II (Trabalhadores Auxiliares), VI (Trabalhadores com funções pedagógicas) e XII (Trabalhadores Sociais) — por unanimidade, os elementos presentes deliberaram interpretar que o conceito se refere à formação certificada:

- a) Em área de formação determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador;

**JORNAL OFICIAL**

b) Em área de formação escolhida pelo trabalhador, quando a mesma não seja assegurada pelo empregador, e que tenha correspondência com a actividade prestada ou sempre que respeite a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Por unanimidade, foi ainda deliberado que para “formação profissional específica” são consideradas as acções de formação organizadas e realizadas pelo Instituto de Acção Social que os trabalhadores interessados possam comprovar por meio idóneo ter frequentado, designadamente, quanto à respectiva duração, datas das sessões e área temática, e desde que tenham correspondência com a actividade profissional prestada. No que concerne ao ponto 2 da ordem de trabalhos — definição do curso profissional específico” referido no n.º 4 da cláusula 1.ª, Secção VIII (Trabalhadores de Reabilitação e Inserção Social), Anexo II — não houve unanimidade dos elementos da Comissão Paritária.

A deliberação ora tomada considera-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato colectivo de trabalho, devendo em conformidade ser depositada e publicada, de acordo com o propósito expresso pelas partes.

Pelas associações representativas dos trabalhadores, *Luís Carlos Sousa Armas Amaral e Orlando Âmbur Esteves*. Pelas associações representativas dos empregadores, *António Fonseca Marcos e Alberto Pimentel*.

Entrado em 3 de Maio de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho e Qualificação Profissional – Direcção de Serviços do Trabalho, em 3 de Maio de 2010, com o n.º 8, nos termos do n.º 3 do art. 493.º do Código do Trabalho.

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR****Convenção Colectiva de Trabalho n.º 13/2010 de 31 de Maio de 2010****AE entre a Empresa Madeirense de Tabacos, SA – Fábrica de Tabaco Estrela e o Sindicato das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria – Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera a convenção colectiva publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 27, de 12 de Outubro de 2006, com rectificação inserta no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 29, de 26 de Outubro de 2006, e alterações publicadas no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 19 de Abril de 2007 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 131, de 14 de Julho de 2008.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

Com a mesma redacção com o valor de € 31,00.

Cláusula 21.<sup>a</sup>-A**Subsídio de Refeição**

Com a mesma redacção com o valor de € 4,00.

ANEXO II  
Tabela salarial

Níveis	Vencimento 2010
01	€ 500,00
02	€ 502,50
03	€ 506,00
04	€ 530,60
05	€ 603,43
06	€ 657,53
07	€ 716,84
08	€ 775,10
09	€ 840,64

A tabela salarial e cláusulas económicas têm efeito a partir de 1 de Janeiro de 2010, e são abrangidos por este AE 58 trabalhadores.

Ponta Delgada, 15 de Abril de 2010.

Pela Empresa Madeirense de Tabacos, SA – Fábrica de Tabaco Estrela, *Dr. Carlos Alberto da Costa Martins*, Director. Pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção.

Entrado em 6 de Maio de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 14 de Maio de 2010, com o n.º 9/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**JORNAL OFICIAL****Texto Consolidado****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência do acordo**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte a Fábrica de Tabaco Estrela, e, por outra parte, todos os trabalhadores permanentes ao serviço da mesma, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e Revisão**

1 - O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - É de cinco anos o prazo máximo de vigência do presente acordo e de um ano o prazo mínimo de vigência, podendo o mesmo ser denunciado por qualquer das partes decorridos que sejam dez meses após o respectivo depósito nos serviços competentes da Direcção de Serviços do Trabalho.

3 - Por denúncia, entende-se a vontade expressa de uma das partes, comunicada por escrito à outra, acompanhada de proposta de revisão.

4 - Após apresentação de contraproposta do destinatário da denúncia e frustradas as negociações nos prazos legais ou em eventuais prorrogações daqueles, convencionados pelas partes, as condições definitivas neste acordo manter-se-ão aplicáveis até à entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**CAPÍTULO II**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Direitos, deveres e garantias das partes****Deveres da empresa**

Além do cumprimento dos deveres emergentes da lei e deste acordo, a empresa deve especialmente:

a) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às

**JORNAL OFICIAL**

necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos mesmos, nos termos regulamentares.

b) Passar aos trabalhadores certificados contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, com base legal, e que constem dos seus processos individuais.

c) Fomentar e promover a polivalência de todos os trabalhadores, por forma, a que estes retirem reais vantagens em situações de promoção, substituição e reconversão profissionais.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

Aos trabalhadores, para além do rigoroso cumprimento dos deveres decorrentes da lei e deste acordo, competirá especialmente:

a) Executar com zelo e competência as funções que lhes estejam confiadas e comparecer ao serviço com assiduidade.

b) Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamento necessário ao desempenho das suas funções.

c) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

d) Guardar segredo profissional sobre os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e condições de comercialização.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

Fica vedado à empresa para além das proibições de ordem legal, especialmente:

a) Diminuir por forma directa ou indirecta a retribuição efectiva ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste acordo.

b) Coagir ao trabalhador à prática de actos ilícitos ou contrários às regras de profissão ou que violem normas de segurança.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO III****Admissões e carreira profissional**Cláusula 6.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 - A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros três meses, 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 seis meses.

2 - 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 7.<sup>a</sup>**Categorias profissionais e graus**

1 - Para efeitos do disposto neste AE 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) Grau profissional – a classificação de cada trabalhador dentro da sua categoria profissional.

2 - Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados segundo o predomínio das suas funções, aptidão e dedicação profissionais, nas categorias constantes do Anexo I.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Classificação, promoções e acessos**

1 - A classificação para integração do pessoal nas diversas categorias e graus é feita pela entidade patronal.

2 - Os acessos estabelecidos nesta cláusula, os respectivos tempos de permanência em cada grau profissional e os tempos limite de passagem de grau ou categoria, referem-se sempre à prestação efectiva de trabalho.

3 - Constitui promoção ou acesso, a passagem de um trabalhador a grau superior da mesma categoria, ou a mudança para outra categoria profissional e grau a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.



4 - Sem prejuízo de a empresa, com base em critérios de competência, aptidão e habilitações técnico-profissionais, decidir promover antecipadamente, os acessos ao grau superior imediato são obrigatórios, consoante o tempo de serviço efectivamente prestado e processam-se da forma seguinte:

#### **A – Trabalhadores de fogueiros**

A admissão e acessos aos trabalhadores deste grupo profissional são feitos de acordo com o disposto no regulamento da profissão de fogueiros aprovado pelo Decreto-Lei n.º. 46989, de 30 de Abril.

#### **B – Trabalhadores de tabacos**

Compreendem-se neste grupo aprendizes, ajudantes e profissionais dos graus I, II e III, das profissões de operador de máquinas.

Apenas a profissão de operador de máquinas compreende a categoria de ajudante.

1 - O aprendiz I ascenderá à categoria de aprendiz II após um ano de permanência na categoria.

1.1 - Os aprendizes II ascenderão à categoria de ajudante I, logo que completem um ano naquela categoria.

2 - Os ajudantes I decorridos dois anos neste grau ascenderão à categoria de ajudante II.

2.1 - Após três anos de permanência na categoria, os ajudantes II que se hajam submetido com aproveitamento a exame técnico profissional, ascenderão às categorias de operador de máquinas 1, os quais com o decurso de cinco anos de serviço ascendem ao grau II e após a permanência de oito anos neste, ascenderão ao grau III.

3 - O exame técnico necessário à passagem de ajudantes II à categoria imediatamente superior será requerido pelo interessado à empresa que promoverá a sua realização convocando para o efeito, um representante dos interesses dos trabalhadores, indicando um seu representante e solicitando a presença de um técnico da área do emprego e formação profissional.

4 - No grupo de profissionais, trabalhadores de tabacos, compreendem-se ainda os chamados, trabalhador fabril e trabalhador fabril especial, cujas regras de acesso são as seguintes:

4.1 - Os aprendizes I ascenderão a aprendizes II logo que completem um ano de serviço.

4.2 - Os aprendizes II ascenderão às categorias de trabalhador fabril I e de trabalhador fabril especial I, logo que completem quatro anos na categoria.

4.3 - Após cinco anos de permanência na categoria o trabalhador fabril I e o trabalhador fabril especial I, ascenderão ao grau II e decorridos seis anos neste, ascenderão ao grau III.

**C – Trabalhadores de manutenção**

Compreendem-se neste grupo, as categorias de serralheiros, pintor, mecânico, electricista e técnico de electrónica. As condições de acesso neste grupo são idênticas às previstas para categoria profissional de operador de máquinas.

As categorias profissionais deste grupo possuidoras de cursos profissionais de nível III ou nível IV entram automaticamente para o nível salarial 4 e as progressões são de cinco em cinco anos.

**D – Trabalhadores agrícolas**

Compreendem-se neste grupo, desprovida de regras de acesso, as categorias profissionais de capataz e trabalhador agrícola, verificando-se a passagem dos trabalhadores a funções de chefia (capataz) com base em critérios de competência, aptidão e habilitações técnico-profissionais.

As condições de acesso dos trabalhadores agrícolas são idênticas às previstas para os trabalhadores fabris.

**E – Trabalhadores de serviços auxiliares**

O presente grupo compreende as categorias profissionais de:

- Técnico de Qualidade
- Motorista de pesados e ligeiros
- Cozinheira
- Ajudante de cozinheira
- Porteiro

As condições de acesso para o:

Técnico de Qualidade são idênticas às previstas para a categoria profissional de operador de máquinas, salvo se for possuidor de curso de formação profissional de nível III ou IV e o ingresso far-se-á para o nível 4 e progressões de cinco em cinco anos.

O Motorista de Pesados e ligeiros deve ser possuidor da respectiva habilitação para condução de veículos pesados e o ingresso far-se-á no nível 3 com progressões de 6 em 6 anos.

Cozinheira se for possuidora de carteira profissional ingressa no nível 3 e as progressões são de 6 em 6 anos, ou caso contrário segue as regras previstas para a categoria profissional de trabalhador fabril especial.

As categorias de Ajudante de Cozinheira e Porteiro seguem as regras previstas para o trabalhador fabril.

**JORNAL OFICIAL**

## Cláusula IV

**Da prestação do trabalho**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Competência na organização do trabalho**

Dentro dos limites decorrentes da lei e do AE compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado na lei pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Período de referência**

A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos máximos de 12 meses.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso.

2 - O horário de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas de segunda a sexta-feira.

3 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 - Em função dos interesses da empresa e com a anuência dos trabalhadores poderão ser adoptadas condições e mecanismos que permitam a aplicação de esquemas de horário de trabalho diverso dos fixados nos números anteriores.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Isenção de horário**

1 - Nenhum trabalhador será automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador.

4 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da remuneração mensal contratual.

5 - A retribuição especial é devida enquanto não for cancelada a isenção.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Trabalho Suplementar**

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

2 - Não se considerará trabalho suplementar, o prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho e, para compensação de suspensões de actividade que hajam sido solicitadas pelo trabalhadores à entidade patronal.

3 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado.

4 - As situações não previstas nesta cláusula regem-se pelo disposto na lei geral aplicável.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados**

1 - Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 - É permitida a prestação de trabalho em dia de descanso semanal e feriados.

3 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal confere ao trabalhador, para além de retribuição especial, o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

**CAPÍTULO V****Da retribuição do trabalho**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Retribuição – princípios gerais**

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da lei do presente acordo, do contrato individual do trabalho e dos usos da Empresa, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 - Considera-se remuneração base mínima a prevista no anexo II para cada grau.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade de € 31 por cada três anos de serviço na empresa até ao máximo de seis diuturnidades.

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Retribuição horária**

1 - Para todos os efeitos a retribuição horária será calculada com base na fórmula seguinte:

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

sendo:

*RM* – o valor da retribuição mensal efectiva;

*Hs* – o período normal do trabalho semanal;

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado dá direito a uma remuneração especial assim definida:

- A primeira hora, com a retribuição horária acrescida de 50%;
- A segunda hora, com retribuição horária acrescida de 75%;

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados**

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será remunerado pelo dobro da remuneração normal.

**JORNAL OFICIAL**

2 - A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao número de horas efectivamente prestadas.

Cláusula 21.<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 subsídio de alimentação, de valor nunca inferior a € 4,00, se ficarem impossibilitados de tomar as suas refeições nas condições em que normalmente o fazem.

Cláusula 21.<sup>a</sup> – A**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito à refeição do almoço a ser fornecido no refeitório da empresa.

2 - Quando a empresa entender conveniente poderá substituir a refeição por um subsídio de alimentação diário no valor de € 4,00.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Subsídio de natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro, igual à retribuição mensal, pago até 15 de Dezembro.

2 - Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 - No ano da cessação do contrato de trabalho os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses completos de serviços prestados nesse ano.

4 - Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 anteriores entende-se como mês completo fracção igual ou superior a quinze dias.

5 - Aos trabalhadores a quem tenha sido concedido licença sem vencimento por período superior a um mês deverá esse período ser deduzido no cálculo do subsídio a atribuir.

6 - 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 segurança social, a qual será processada mediante a apresentação do recibo de subsídio passado por esta entidade.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito ao pagamento de um subsídio equivalente à remuneração correspondente ao período de férias que será atribuído juntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo daquele período.

2 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

**CAPÍTULO VI****Da suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Feriados**

Para além dos feriados obrigatórios consignados em lei ter-se-ão como tal e de tratamento idêntico a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a gozar férias em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior, é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por compensação de qualquer natureza, independentemente de acordos estabelecidos entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Duração das Férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito aos seguintes períodos de férias:

a) Conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 239.º do CT;

b) No mínimo 22 dias úteis conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 238.º do CT.

2 - O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo nas situações previstas na lei.

3 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Marcação de férias**

- 1 - A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa, até 31 de Março de cada ano.
- 2 - Na falta de acordo caberá à empresa elaborar e afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias definitivo.
- 3 - A empresa facilitará aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, se nisso tiverem conveniência, a simultaneidade do gozo de férias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Adiamento ou interrupção das férias por iniciativa da empresa**

- 1 - Poderá ser adiado ou interrompido o gozo de férias do trabalhador, com fundamento em imperiosas exigências de funcionamento da empresa.
- 2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguinte de metade do respectivo período, podendo o período de férias não gozado ser objecto de novo acordo entre os interessados.
- 3 - A empresa suportará perdas e danos advenientes da interrupção ou adiamento das férias desde que o trabalhador demonstre e comprove os prejuízos sofridos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Faltas**

- 1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador do respectivo local de trabalho durante o período normal de trabalho diário que está obrigado.
- 2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, as durações de ausência serão adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Comunicação de provas das faltas**

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo de apresentação posterior de adequada justificação.
- 3 - A empresa reserva-se o direito de exigir ao trabalhador as provas dos factos invocados para justificação nos dez dias subsequentes à falta.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 31.<sup>a</sup>**Tipo de faltas**

As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

1 - São justificadas, para além das prévias, ou posteriormente autorizadas pela empresa:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador até onze dias seguidos.
- b) Cinco dias por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, padrastrós e enteados).
- c) Dois dias por falecimento ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos e cunhados), bem como de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções legalmente cometidas ao trabalhador por revestir a qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores.
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidamente 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.

2 - Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, sem prejuízo do disposto em regime legal imperativo em matéria de faltas justificadas por doença ou acidente.

2 - 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.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.
- b) Faltar alegando motivo de justificação comprovadamente falso.

4 - A perda de retribuição a que se refere o número dois pode ser substituída, se o trabalhador o desejar por forma expressa, por dias de férias, na proporção de um dia de férias

**JORNAL OFICIAL**

por cada dia da ausência, até ao limite de 1/3 do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

5 - 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-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado**

1 - Quando, nomeadamente por serviço obrigatório, doença ou acidente, o trabalhador se encontre temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que lhe não seja imputável, manterá o direito ao lugar e antiguidade, sem prejuízo de cessarem entre as partes os direitos e obrigações que pressuponham efectiva prestação de trabalho.

2 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa e retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato, com efeitos à data da suspensão.

**CAPÍTULO VII****Cessação do Contrato de Trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Causas da cessação do contrato de trabalho**

1 - Às causas e formas de cessação do contrato de trabalho é aplicável o regime estabelecido no Código do Trabalho com a seguinte adaptação:

a) Em caso de despedimento colectivo têm preferência na manutenção do emprego, dentro da mesma secção e categoria, os trabalhadores mais antigos.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO VIII****Regalias Sociais**Cláusula 35.<sup>a</sup>**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

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 - A prova do impedimento referido no n.º anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Complemento de pensão por incapacidade permanente**

1 - Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente ou doença profissional no serviço de 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, independentemente da pensão que o sinistrado receba em virtude da incapacidade.

3 - Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa complementarará a pensão a que o trabalhador tiver direito com o necessário para lhe garantir a retribuição líquida vencida à data em que a referida incapacidade for verificada.

4 - Do disposto no número anterior são beneficiários o cônjuge sobrevivente ou os filhos menores até atingirem a maioridade em caso de morte do trabalhador resultante de acidente ou doença profissional verificado ou contraído na empresa.

**CAPÍTULO IX****Saúde: higiene, prevenção e segurança**Cláusula 37.<sup>a</sup>

1 - É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doença e acidentes profissionais.

2 - Num dos aspectos do disposto no número anterior a empresa obriga-se a elaborar e a publicitar em local próprio, ordens, directivas e regulamentos sobre higiene e segurança.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 38.<sup>a</sup>**Serviço de prevenção**

1 - Se possível a empresa nomeará um ou mais responsáveis de segurança a quem competirá:

- a) Aplicar e fazer cumprir as normas legais e internas de higiene e segurança no trabalho;
- b) Efectuar um relatório anual sobre o andamento e evolução dos assuntos de prevenção e segurança;
- c) Fazer um levantamento circunstanciado dos acidentes de trabalho, bem como analisar respectivas causas e origens, propondo as médias correctivas e as recomendações que reputar necessárias e destinadas a evitar situações similares;
- d) Desencadear acções de sensibilização e consciencialização para os problemas de segurança;
- e) Emitir parecer sobre aquisição de equipamento de protecção e recomendar e sensibilizar para o respectivo uso;
- f) Contactar organismos oficiais e particulares ligados à problemática da segurança no trabalho;
- g) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitam à higiene e segurança;
- h) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- i) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- j) Providenciar para que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- l) Providenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrados sobre higiene e segurança, seja qual for a sua origem, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Deveres especiais da empresa quanto ao responsável de segurança**

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio aos responsáveis de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções.

**JORNAL OFICIAL**

- b) Consultar os responsáveis de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho.
- c) Tomar as medidas adequadas ao cumprimento das recomendações recebidas dos encarregados de segurança.
- d) Comunicar ao gabinete de prevenção de riscos profissionais na dependência da Direcção de Serviços do Trabalho o nome ou nomes dos responsáveis de segurança.
- e) Providenciar pela formação dos responsáveis de segurança nomeadamente facultando-lhes a frequência de cursos de especialização e actualização em matérias concernentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração e demais regalias.

**CAPÍTULO X****Disposições gerais e transitórias**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

- 1 - No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste acordo colectivo será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.
- 2 - No decurso daquele prazo a empresa obriga-se a remeter à Direcção de Serviços do Trabalho os elementos de identificação dos membros componentes da comissão paritária, solicitando o seu registo e publicação na IV Série do *Jornal Oficial*.
- 3 - A comissão paritária terá competência para interpretar as disposições do presente AE, bem como integrar as lacunas do mesmo.
- 4 - A comissão paritária só poderá deliberar, uma vez constituída e oficialmente reconhecida como tal, desde que estejam presentes pelo menos, dois representantes de cada parte.
- 5 - 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.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Garantia de manutenção de regalias**

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

**JORNAL OFICIAL**

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 AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, nível ou grau profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

4 - A reclassificação profissional dos trabalhadores para as categorias e graus do presente AE obedecerá a um critério de identidade de funções e aos tempos de permanência dos trabalhadores nas categorias e graus que presentemente ocupam.

**CAPÍTULO XI**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Licença de parentalidade****Protecção da Parentalidade**

1 - A empresa assegurará à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;

b) Uma licença de parentalidade de 120 ou 150 dias consecutivos, tendo a obrigatoriedade de gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, nos termos da legislação em vigor. A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozarem em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar, além do primeiro;

d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade prevista na alínea b);

**JORNAL OFICIAL**

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) O direito de gozar as férias vencidas imediatamente antes ou depois da licença de parentalidade, com o acordo da empresa;

g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;

i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano de idade, nos termos e com as obrigações previstas na legislação em vigor;

j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno, nos termos da legislação em vigor;

k) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham a absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação;

2 - O pai tem direitos consignados na lei, a gozar nos termos e com as obrigações consignadas na legislação em vigor, designadamente:

a) Licença de 10 dias úteis, a gozar seguida ou interpoladamente no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) A licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos caso de:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;

- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 - No caso de adopção, o trabalhador tem direito, nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor:

**JORNAL OFICIAL**

a) Ao período de licença referido na alínea b) do n.º 1 para acompanhamento do filho menor de 15 anos;

b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal;

c) Aos casos de adopção é aplicável, com as necessárias adaptações o disposto nas alíneas c) e e) do no n.º 1 da presente cláusula;

4 - O disposto no número anterior não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 - O exercício do direito à licença por parentalidade e adopção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a Empresa os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 - O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 - Nos termos e com as obrigações decorrentes da legislação em vigor, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

**CAPÍTULO XII**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes**

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado no ar expirado.

**JORNAL OFICIAL**

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado por superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado entre 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada a taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se acaso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelo sindicato outorgante deste CCT.

10 - Para efeitos deste contrato considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente efeitos do consumo de estupefacientes.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite de que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes, poderá dirigi-lo para os serviços de Medicina do Trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente efeitos de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante.

13 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção de um médico do trabalhador será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública, ou laboratório com o qual a Entidade Patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.

15 - Caso a Entidade Patronal não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

**ANEXO I**

*Operador de Máquinas* – É o trabalhador que assegura o funcionamento, manobra e regula a máquina ou máquinas a cargo, responsabilizando-se pelo rendimento e qualidade de produção das mesmas. Procede à alimentação das respectivas matérias-primas, consoante a máquina

**JORNAL OFICIAL**

que lhe seja destinada (cigarreira, empacotadora, picadeiro, corte de pontas, etc...), recolhe as embalagens finais e procede à limpeza e conservação das diversas componentes da máquina.

*Ajudante* – É o trabalhador das diversas profissões em que esta categoria está prevista que, completada a sua aprendizagem, coadjuva sob orientação permanente destes, os profissionais graduados, preparando-se para ascender ao grau I da categoria em que se especializa.

*Aprendiz* – É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos profissionais de cada ramo, os coadjuva no seu trabalho, executando várias tarefas predominantemente com vista à respectiva especialização, podendo desempenhar em colaboração com os demais trabalhadores funções de limpeza da sua área de trabalho.

*Capataz* – Trabalhador que dirige um conjunto de operários nas sementeiras do tabaco ou noutras culturas, nos estaleiros, nas desfolhas, na carga e descarga das estufas de secagem do tabaco ou noutros trabalhos não qualificados e auxilia e coadjuva o chefe de serviços agrícolas.

*Trabalhador agrícola* – É o trabalhador que executa diversas tarefas relativas às sementeiras e plantio do tabaco, à recolha e secagem de tabaco verde em estaleiros desempenhando todas as tarefas prévias à secagem e ressecagem do tabaco.

*Trabalhador Fabril* – Trabalhador cuja actividade se correlaciona, com a confecção manual de charutos e cigarrilhas, colectando e preparando a matéria-prima para o efeito e com o acondicionamento manual em embalagens apropriadas de charutos, cigarrilhas, tabaco de cachimbo e rapés. Pode ainda alimentar manualmente com tabaco as máquinas de linha de preparação de folha, desmanchar lotes chegados da ressecagem, aromatizando e misturando manual ou mecanicamente o tabaco sob orientação superior.

*Trabalhador fabril especial* - É o trabalhador que, para além das funções cometidas ao trabalhador fabril, desempenha as actividades correlacionadas com a alimentação, com tabaco picado, das máquinas de cigarros, recolhe os cigarros à saída das máquinas controlando cuidadosamente eventuais deficiências de produção e acondicionando os cigarros em tabuleiros próprios.

*Serralheiro* – É o trabalhador que executa tarefas de fabricação, montagem, reparação, conservação ou modificação em estruturas ou peças metálicas, podendo executar outras funções inerentes à sua função, mormente, reparar, afinar, montar e desmontar os diferentes órgãos dc máquinas.

*Pintor* – Trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de máquinas e obras. Cuida de matérias e ferramentas distribuídas e pode proceder a pequenas reparações e à colocação de vidros.

*Mecânico ou Electricista* – É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara diversos tipos de aparelhagem mecânica e electrónica industrial, quer nas zonas de produção, quer em oficina. Pode ainda trabalhar em equipamentos eléctricos,

**JORNAL OFICIAL**

electromecânicos e pneumáticos, bem como detectar, reparar e afinar avarias mecânicas diversas, inclusive em viaturas – automóveis.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* – É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados ou ligeiros, e, zela pela boa conservação, limpeza e asseio dos veículos, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

*Cozinheira(o)* – É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições no refeitório, para o que recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção. Procede à execução de todas as operações culinárias e pós-culinárias zelando pela limpeza e asseio da cozinha, do respectivo trem e das instalações do refeitório.

*Ajudante cozinheira(o)* – É o trabalhador que coadjuva a cozinheira na execução de tarefas de preparação e confecção de refeições, podendo substituí-la nas suas ausências e impedimentos. Executa as tarefas relativas ao serviço de refeições, prepara o refeitório, procedendo à sua limpeza e arrumação.

*Porteiro* – É o trabalhador que vigia e controla as entradas e saídas na fábrica das pessoas em geral, atende visitantes, informa-se das suas pretensões, anuncia-lhes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir.

*Trabalhador indiferenciado* – É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nomeadamente cargas e descargas, arrumações, transporte e limpeza das diversas instalações e anexos, podendo desempenhar outras tarefas que lhe sejam cometidas.

*Técnico de Qualidade* – É o trabalhador que analisa, selecciona, recolhe e prepara as amostras de produtos a analisar. Interpretando e criticando os resultados de ensaios e análises, propondo soluções de alteração dos parâmetros. Assegura a gestão de dispositivos de monitorização e medida (DMM's).

*Técnico Electrónica* – É o trabalhador que executa a função de instalação, manutenção preventiva, reparação dos equipamentos e sistemas electrónicos industriais, por forma, a assegurar o seu adequado funcionamento.

Ponta Delgada, 15 de Abril de 2010.

Pela Empresa Madeirense de Tabacos, SA – Fábrica de Tabaco Estrela, *Dr. Carlos Alberto da Costa Martins*, Director. Pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO  
CONSUMIDOR**

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 14/2010 de 31 de Maio de 2010

**AE entre a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. e o SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores – Revisão Global.**

**CAPÍTULO I**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

Este Acordo de Empresa Vertical (AEV) obriga por um lado a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 2.ª

**Vigência e denúncia**

1 - O presente AEV é válido por um período de 12 meses, e mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro Instrumento de Regulamentação Colectiva.

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

**CAPÍTULO II****Exercício do direito sindical**

Cláusula 3.ª

**Comunicação às empresas**

O Secretariado do Sindicato comunicará à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. a identificação dos seus Delegados Sindicais e dos trabalhadores que integram as Comissões Sindicais e Intersindicais de Empresa e, bem assim, as respectivas alterações por meio de carta, a qual deverá ser afixada nos locais da Empresa reservados para tal fim.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Comissões sindicais de empresa e direito de reunião**

1 - Os trabalhadores, podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores ou da Comissão Sindical, ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

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

3 - Os Dirigentes Sindicais que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Condições para o exercício do direito sindical**

A Empresa colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e de acordo com as possibilidades da Empresa.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Garantia dos trabalhadores com funções sindicais**

Os Dirigentes Sindicais, elementos da Comissão Sindical e Intersindical da Empresa, Delegados Sindicais, Delegados de Greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, ou provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

**CAPITULO III****Admissão – Carreira profissional**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Princípios gerais da condição de admissão**

1 - Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima legalmente exigida.
- b) Carteira Profissional, quando obrigatória.

**JORNAL OFICIAL**

c) Capacidade física para o exercício de funções.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico, feito a expensas da Empresa, destinado a comprovar-se se o mesmo possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

3 - Se o trabalhador for reprovado no exame médico, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão através de informação escrita sobre as insuficiências ou anomalias detectadas.

4 - Só podem ser admitidos na profissão os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas no presente Acordo.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Condições especiais de admissão**

Para os trabalhadores de escritório, com excepção dos contínuos-cobreadores, cobreadores, contínuos, dactilógrafos, telefonistas, porteiros, guardas e paquetes, as habilitações mínimas serão a escolaridade mínima obrigatória.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Readmissão**

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., quando readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por parte da Empresa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 - O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento, se for admitido, sê-lo-á, em condições de trabalho e de remuneração adequadas à sua situação.

3 - Exceptuam-se do contemplado no n.º 2 desta Cláusula os trabalhadores que durante o período de invalidez tenham prestado trabalho remunerado por conta e sob direcção e fiscalização de outrém.

4 - A readmissão para a mesma categoria, classe escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Admissão para substituição**

Em caso de admissão para substituição, a retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este AEV para a categoria profissional do trabalhador substituído.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 - A admissão do pessoal considera-se a título experimental nos primeiros 90 dias durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização. Findo este período, o profissional será definitivamente incluído no quadro de pessoal da Empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 - O período referido no número anterior poderá ser ampliado até ao máximo de 120 dias, nas condições previstas na Lei, devendo nestes casos constar de documento escrito justificativo, com o acordo do trabalhador admitido, exarado no mesmo.

3 - Considera-se nulo e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que o previsto nesta cláusula.

4 - Entende-se que a Empresa renúncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que tinha na Empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

5 - Exclui-se do ponto 1 desta cláusula a admissão dos trabalhadores a termo que será feita nos termos da Lei.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Classificação profissional**

1 - A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 - A atribuição referida no número anterior será efectuada pela Administração da Empresa que a comunicará por escrito ao trabalhador interessado e ao Sindicato.

3 - E vedado à Administração da Empresa atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações em termos estranhos aos previstos neste AEV, excepto para os profissionais fogueiros que será atribuída conforme a legislação específica.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Aprendizagem e estágio para profissionais de escritório**

1 - Dos profissionais de escritório consideram-se aprendizes os paquetes; consideram-se estagiários estes e os dactilógrafos.

2 - Os paquetes farão a sua aprendizagem num período máximo de 4 anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir do dia em que perfaçam 18 anos de idade.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Os estagiários e os dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de 3 anos, considerando o estabelecido no número 3 da cláusula 16.<sup>a</sup>.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Aprendizagem e estágio para os profissionais de vendas**

1 - Dos profissionais de vendas, consideram-se aprendizes os vendedores praticantes; consideram-se estagiários os vendedores ajudantes.

2 - Os vendedores praticantes farão a sua aprendizagem num período máximo de 4 anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir do dia em que perfaçam 18 anos de idade.

3 - Os vendedores ajudantes farão o seu estágio num período máximo de 3 anos, considerando o estabelecido no n.º 3 da cláusula 16.<sup>a</sup>.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Promoções e acessos, regras gerais**

1 - Constitui promoção o acesso ou 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 uma retribuição mínima mais elevada.

2 - A promoção dos profissionais abrangidos por este AEV pode resultar de disposição imperativa do mesmo, em conformidade com o disposto nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup> e da definição de funções constantes do Anexo II.

3 - Considera-se categoria de promoção ou acesso obrigatório aquela que dê origem à promoção dos profissionais pela simples antiguidade ou idade dos mesmos, em virtude de preceito imperativo do contrato.

4 - A promoção poderá ser ainda imperativamente determinada em consequência das normas respeitantes à densidade dos quadros do Anexo III.

5 - A promoção ou acesso resultante da decisão unilateral da Empresa pode ter lugar a todo o tempo.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de escritório**

1 - Consideram-se categorias de promoção ou acesso obrigatório as de: pacote, estagiário, escriturário e operador de recolha de dados, nos termos e condições constantes nos números seguintes.

2 - Os pacotes terão acesso automaticamente a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Os estagiários, logo que completem 3 anos de estágio na Empresa ou atinjam 23 anos de idade, serão promovidos a terceiros escriturários, exceptuando-se os casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos cujo estágio terá a duração de um ano.

4 - Os dactilógrafos, logo que completem 3 anos de permanência na categoria ou 23 anos de idade e desde que possuam ou venham a adquirir as habilitações mínimas constantes da cláusula 7.<sup>a</sup>, serão promovidos a terceiros escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao mesmo serviço.

5 - Os segundos escriturários e terceiros escriturários serão promovidos obrigatoriamente a primeiros escriturários e segundos escriturários, respectivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

6 - Os contínuos, cobradores, contínuo-cobrador, porteiros, guardas, telefonistas e apontadores desde o momento que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários nos termos do n.º 3 desta cláusula, a menos que expressamente e por escrito declarem que desejam manter-se na categoria que possuem, Logo que haja vaga na Empresa, ficando a Entidade Patronal obrigada a preencher a(s) vaga(s) com o(s) trabalhador(es) da empresa que esteja(m) naquelas condições.

7 - Os operadores de recolha de dados de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de recolha de dados de 1.<sup>a</sup>, após 6 anos de permanência na mesma categoria.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Promoções ou acessos obrigatórios dos profissionais de vendas**

1 - Consideram-se categorias de acesso ou promoção obrigatórias as de: vendedor praticante, vendedor ajudante e vendedor, nos termos e condições constantes dos números seguintes.

2 - Os vendedores praticantes terão acesso obrigatório a vendedores ajudantes, logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem a sua aprendizagem.

3 - Os vendedores ajudantes serão promovidos obrigatoriamente a terceiros vendedores logo que completem três anos de permanência na categoria, ou 23 anos de idade, exceptuando-se o primeiro emprego na Empresa em que os profissionais terão que fazer o respectivo estágio.

4 - Os segundos vendedores e terceiros vendedores terão acesso obrigatório a primeiros vendedores segundos vendedores respectivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 18.<sup>a</sup>**Promoções ou acesso obrigatório dos profissionais electricistas, construção civil e metalúrgicos**

1 - O acesso na carreira profissional dos profissionais electricistas, de construção civil e metalúrgicos processa-se nos seguintes moldes:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem.
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após 2 anos de permanência na categoria, ou logo que tenham completado o curso industrial ou equivalente.
- c) Os pré-oficiais serão promovidos a 3.º oficial logo que completem 2 anos de serviço na categoria, salvo se a Administração da Empresa comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.
- d) No caso de o trabalhador não aceitar as razões apresentadas pela Administração da Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., nos termos do número anterior, terá direito a exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho, conforme o previsto no Anexo IV.

**CAPÍTULO IV**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Cobrança da quotização sindical**

- a) A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda., obriga-se a deduzir e remeter ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as importâncias correspondentes à quotização sindical, a qual incide sobre o vencimento base mais as diuturnidades e ainda, por força do Estatuto do sindicato, sobre o subsídio de férias e de natal.
- b) Para o efeito do número anterior, os trabalhadores visados deverão comunicar, por escrito, à respectiva entidade patronal o seu acordo para retenção e remessa da quotização sindical por parte da entidade patronal, mencionando o respectivo número de sócio.
- c) Conjuntamente com as importâncias enviadas ao abrigo da alínea a) desta cláusula, a entidade patronal remeterá ao sindicato a relação nominal dos trabalhadores inscritos no sindicato, com referência ao último dia do mês anterior.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1 - É vedado à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda.:

**JORNAL OFICIAL**

- a) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- b) Admitir nos seus quadros trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- c) Transferir os trabalhadores fora das condições previstas na cláusula 21.<sup>a</sup>.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho com o acordo deste e desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na Lei, salvo se a Entidade Patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu Lda., atribuirá o valor de € 3,50 (três euros e cinquenta cêntimos) a título de subsídio de transporte, por cada dia efectivo de trabalho, aos trabalhadores deslocados ou transferidos da Sede para os Armazéns da Ribeira Grande, e que se desloquem em viatura própria (desde que estes dêem o seu consentimento).

4 - As condições referidas no número anterior, não se aplicam nos casos em que os mesmos trabalhadores optem pelo uso de transporte gratuito, fornecido pela empresa.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência.
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

**JORNAL OFICIAL**

- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aqueles lhes foram atribuídos.

**CAPÍTULO V****Prestação de trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

1 - O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, divididas por 5 dias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na Empresa.

2 - A duração do trabalho normal será de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira de 8 horas, subdividindo-se em dois subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três horas, com um intervalo de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo no estabelecido na cláusula seguinte.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 - Os trabalhadores poderão prestar trabalho por turnos, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

- a) Laboração contínua;
- b) Turnos rotativos.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Os trabalhadores que prestem trabalho por laboração contínua, terão um intervalo mínimo de 30 minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, para tomar uma refeição.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado nas condições legalmente previstas.

3 - Quando o trabalhador prestar horas suplementares após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenha decorrido, pelo menos, onze horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

4 - O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite por escrito.

5 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida dos seguintes valores:

a) 75% se o trabalho for prestado das 8 às 24 horas.

b) 150% se o trabalho for prestado das 24 horas às 8 horas, e nos feriados obrigatórios.

c) 100% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 - Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de trabalho prestado até três horas confere direito a meio dia de descanso; se for superior a três horas dá direito a um dia de descanso.

3 - Os trabalhadores que prestam trabalho no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados obrigatórios, não poderão seja qual for o número de horas prestadas, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da cláusula anterior.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1 - O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20% da remuneração base mensal.

2 - Os trabalhadores isentos do horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Subsídio de turnos**

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e quando haja rotação ou alternância de pessoal ou horário em períodos não inferiores a uma semana, receberão um subsídio igual a 5% do seu vencimento, durante o período em que estejam sujeitos a esta rotação.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de frio**

Aos trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas e aos que fazem limpeza das mesmas, será atribuído um subsídio de € 1,20 (um euro e vinte cêntimos) por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Substituição temporária**

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou nível superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria ou classe do substituído.

2 - Se a substituição durar mais de sete dias seguidos após o regresso do substituído, o substituto manterá o direito à retribuição, nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído.

3 - Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em comprovada e efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto em casos de manifesta inaptidão para os cargos que exijam preparação profissional.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.



2 - O trabalho nocturno deve ser remunerado com o acréscimo de 35% sobre a remuneração normal.

3 - Para efeitos de remuneração, considera-se também como trabalho nocturno o que prestado depois das 8 horas referidas no número 1, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal, feriados e dias de descanso complementar**

1 - Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar que serão o domingo e o sábado respectivamente, salvo disposto no número seguinte.

2 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competir.

3 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, deve a Empresa suspender o trabalho como se um dia de descanso semanal se tratasse.

4 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) Os feriados obrigatórios decretados, incluindo a terça-feira de Carnaval e o feriado Municipal da área do respectivo concelho.

b) São feriados decretados:

1 de Janeiro

sexta-feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Segunda-feira do Espírito Santo (Feriado Regional)

Corpo de Deus (Festa Móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

**JORNAL OFICIAL**

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Férias**

O período de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de Maio a 31 de Outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas, para além das previstas na lei:
  - a) As dadas por altura do casamento até quinze dias seguidos;
  - b) 5 dias seguidos ou interpolados a utilizar no primeiro mês de vida dos filhos;
  - c) Por membro da Comissão Negociadora para celebração e revisões inerentes a este AEV;
  - d) Prática de actos inerentes ao exercício das funções sindicais e aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de acidente ou sinistro (a matéria de faltas é de ordem pública e, por isso as normas legais a ela inerentes são imperativas);
  - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
  - f) As motivadas, pela doação gratuita de sangue, até cinco horas.
- 3 - A Empresa poderá exigir, no prazo de 15 dias, a prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

- 1 - As faltas não produzem quaisquer efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO VII****Retribuição do trabalho**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - A retribuição compreende a remuneração base as anuidades e todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente ao trabalhador ou em dinheiro ou em espécie.

2 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. assegura aos trabalhadores as remunerações certas fixas mínimas anexas ao presente AEV.

3 - Para os efeitos do presente AEV, o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/Hora} = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{\text{N.º horas normais semanais} \times 52}$$

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

1 - O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil de cada mês e, sempre que haja acordo do trabalhador, por transferência bancária ou cheque.

2 - No acto do pagamento da retribuição, a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Anuidades**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AEV será atribuída uma anuidade de € 5,50 (cinco euros e cinquenta cêntimos), por cada ano de permanência na Empresa, até ao limite máximo de quinze anuidades.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AEV têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até ao dia 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4 - Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao numero de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 - O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho e doença profissional, e no caso de doença, quando a baixa não exceder 3 meses.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de falhas**

1 - São atribuídos subsídios de falhas, por cada mês efectivo de trabalho, aos trabalhadores que desempenham as funções de:

a) Tesoureiro ou Caixa de Serviços Financeiros, 5% s/vencimento mensal ilíquido;

b) Cobrador 3,5% s/vencimento mensal ilíquido.

2 - O subsídio de falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 41.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. terá de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 - A Empresa será responsável por zelar pela manutenção e funcionamento dos refeitórios.

3 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,50 (cinco euros e cinquenta cêntimos) por cada dia efectivo de trabalho.

4 - Os trabalhadores que, por motivos das suas funções, tenham de se deslocar para fora do local do trabalho, sendo obrigados a tomar uma refeição fora do local usual, têm direito a um subsídio de alimentação complementar de € 5,50 (cinco euros e cinquenta cêntimos).

5 - Aos trabalhadores que prestem serviço no período compreendido entre as 21 e as 8 horas será facultado um complemento de refeição, composto por pão com manteiga, fiambre ou queijo e café com leite.

6 - Aos trabalhadores que, por qualquer motivo de interesse para a Empresa, excedam em 2 horas o horário normal de prestação de trabalho será fornecido um complemento de refeição nos moldes do número 5 desta cláusula.

**CAPÍTULO VIII****Cessações do contrato de trabalho**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Comunicação da cessação**

Da cessação do contrato de trabalho, de trabalhadores filiados no SINTABA/AÇORES, seja qual for a causa, deverá a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., dar conhecimento escrito àquele Sindicato no prazo de 2 dias e a contar da data em que o facto ocorrer.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

A cessação do contrato, por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, ficando cada parte com uma cópia e outro exemplar deverá ser enviado pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., ao SINTABA/AÇORES.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Justa causa para rescisão por parte dos trabalhadores**

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

- 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 ofensa à sua honra e 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) e f) do número anterior, não exonera a Empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

3 - Os profissionais que se despedirem, nos termos ora previstos, deverão avisar a Empresa por escrito.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com alguns fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 44.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1 - O trabalhador poderá, em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando, contudo, obrigado a comunicar tal facto, por escrito à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Meio Abreu, Lda., com a antecedência mínima de 60 dias para os trabalhadores com 2 anos ou mais de serviço ou 30 dias para os trabalhadores com menos de 2 anos de serviço.

2 - No caso de violação do disposto desta cláusula, o trabalhador pagará à Empresa, se esta o reclamar e a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 47.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - A aplicação de qualquer sanção a trabalhadores filiados no SINTABA/AÇORES, será comunicada a este pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., num prazo máximo de oito dias.

2 - A aplicação de qualquer sanção só pode fazer-se mediante processo disciplinar organizado nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1 - Qualquer facto, circunstância, ou situação que a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá por ela ser averiguada através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa.

2 - O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

3 - Qualquer sanção aplicada sem existência ou irregularidade do processo disciplinar é considerada nula.

**CAPÍTULO IX****Formação profissional**Cláusula 49.<sup>a</sup>

1 - A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como um direito do trabalhador.

2 - A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes. Ou (todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados).

3 - A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 - O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação, quando da iniciativa da empresa, e dentro do horário de trabalho, será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO X****Disposições finais e transitórias**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Garantia de regalias**

Todos os trabalhadores do quadro permanente têm direito às regalias Sociais constantes da Regulamentação interna da Empresa.

**CAPÍTULO XI**Cláusula 51.<sup>a</sup>**Anexos**

Fazem parte integrante deste AEV anexos que se referem, respectivamente, a:

Anexo I – Das Comissões Paritárias e da Higiene e Segurança;

Anexo II – Definição de Funções

Anexo III – Quadro de Densidade dos Profissionais de Escritório

Anexo IV – Organização e Regulamento na Prestação de Provas para os Profissionais Electricistas, Metalúrgicos e Construção Civil.

Anexo V – Enquadramento da Profissões e Categorias Abrangidas pelo presente AEV.

Anexo VI – Tabela Salarial.

**ANEXO I****Das comissões paritárias e da higiene e segurança****CAPÍTULO I****Da comissão paritária**

Artigo 1.º

**Composição e funcionamento**

1 - Para efeitos na cláusula anterior é constituída uma Comissão Paritária, formada por 3 elementos representando a Empresa e igual número de representantes dos trabalhadores:

Elementos representantes da Empresa:

- Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira
- Dr. João Eduardo Raposo Pimentel da Costa

Elementos representantes dos Trabalhadores:

**JORNAL OFICIAL**

- José António Benevides Reis
- Tibério Arruda Estrela
- Francisco Manuel Mendonça Vieira

2 - Compete, nomeadamente, à Comissão Paritária:

- 2.1 Interpretar e integrar o disposto no presente AEV;
- 2.2 Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo II;
- 2.3 Pronunciar-se sobre a reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto neste AEV;
- 2.4 Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

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

4 - Igualmente, no prazo e nas condições previstas no número anterior, cada parte indicará, até 3 nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à Empresa e ao Sindicato, para Presidente da Comissão. Caso não se verifique unanimidade, será o Presidente livremente indicado pela Secretaria Regional com competência na área laboral. Esta reunirá dentro de 10 dias seguintes, a fim de escolher, entre os apresentados o nome.

5 - O Presidente dirigirá os trabalhos da Comissão e terá voto de desempate quando necessário.

6 - A comissão Paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

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

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

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

10 - Qualquer das partes poderá solicitar o apoio técnico da Secretaria Regional com competência na área laboral.

**CAPÍTULO II****Da comissão da higiene e segurança no trabalho**

## Artigo 2.º

**Criação e composição**

1 - É Constituída uma Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho composta por 6 elementos, 3 escolhidos pelos representantes dos trabalhadores a que alude o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro e 3 indicados pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., emitindo pareceres e propondo as unidades destinadas.

2 - A C.H.S.T. reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente em solicitação de metade dos seus membros.

3 - A C.H.S.T. pode solicitar a comparência às respectivas reuniões dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

4 - Enquanto não forem eleitos os representantes dos trabalhadores a que se refere o n.º 1, o SINTABA/AÇORES designará 3 elementos que, provisoriamente, comporão a representação por parte dos trabalhadores na C.H.S.T.

## Artigo 3.º

**Competência da C.H.S.T.**

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações, equipamentos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, das normas do presente AEV, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento no sentido de responsabilidade pela segurança no trabalho;
- e) Promover que os profissionais admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebem a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou sindical ou emanados da Direcção da Empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interesse directamente;

**JORNAL OFICIAL**

- g) Colaborar com o serviço Médico de trabalho da Empresa e com o serviço de primeiros socorros;
- h) Apresentar recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- i) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Elaborar relatórios enviando cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Secretaria Regional com competência na área laboral;

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

**Artigo 4.º****Direito à informação**

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

**Artigo 5.º****Prevenção e controle de alcoolémia e estupefacientes**

- 1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool ou de estupefacientes.
- 2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.
- 3 - O esclarecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.
- 4 - O exame de pesquisa de álcool será feito no ar expirado.
- 5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguês, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.
- 6 - O exame de pesquisa de álcool será efectuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que para o efeito, disporá de 30 minutos.

**JORNAL OFICIAL**

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado disponibilizado pela empresa entre os 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se ao caso couber.

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelo SINTABA/AÇORES, sindicato outorgante deste AE.

10 - Para efeitos deste contrato considera-se estar sob o efeito de estupefacientes o trabalhador que submetido a teste médico apresente efeitos do consumo de estupefacientes.

11 - Sempre que a entidade patronal suspeite de que o trabalhador se encontre sob a influência de estupefacientes, poderá dirigi-lo para os serviços de Medicina do Trabalho.

12 - O trabalhador que após ter sido sujeito aos testes médicos apresente efeitos de estupefacientes, será impedido de prestar serviço durante o restante período diário.

13 - O trabalhador que se recusar a efectuar os testes de despistagem de estupefacientes sob a direcção de um médico do trabalhador será para todos os efeitos deste contrato considerado como estando sob o efeito de estupefacientes.

14 - Ao trabalhador cabe sempre o direito à contraprova em estabelecimento de saúde pública, ou laboratório com o qual a Entidade Patronal tenha celebrado protocolo para o efeito.

15 - Caso a Entidade Patronal não disponibilize os meios referidos no número anterior, fica sem efeito o teste já feito.

**ANEXO II****Definição de funções****Profissionais administrativos e comércio**

*Chefe de contabilidade* – É o profissional que dirige e organiza a secção de contabilidade, planifica os circuitos contabilísticos; propõe alterações ao plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira em cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de contabilidade, coordenando e executando operações contabilísticas.

*Técnico de contas (Guarda-livros)* – Examina e confere os documentos relativos aos pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras e efectua os cálculos necessários; verifica a classificação dos documentos segundo o plano de contas; procede à escrituração de

**JORNAL OFICIAL**

registos ou livros de contabilidade e apura periodicamente os totais; examina as receitas, as despesas e o balanço das contas a débito e a crédito da empresa e prepara ou manda preparar extractos de contas; executa trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados da exploração e do exercício e outras operações relacionadas com a contabilidade. Por vezes colabora no inventário das existências. CNPI94 – 3.4.3.3.05.

*Chefe de vendas* – É o profissional que executa e assiste todas as acções tendentes a obter maior rentabilidade nos sistemas de vendas, enquadrados numa política superiormente definida e de acordo com os objectivos visados.

*Operador de sistema* – É o profissional que acciona e vigia o computador para tratamento de informação, preparando o equipamento consoante os trabalhos a executar; controla o funcionamento da instalação; efectua a leitura dos gráficos e detecta possíveis avarias. Controla as operações de gravação nos suportes magnéticos. Executa tarefas de recolha de dados e outros acessórios de preparação.

*Empregado dos recursos humanos* – É o profissional responsável pela coordenação e ou execução dos trabalhos dos serviços de pessoal sob a sua responsabilidade mediante políticas previamente traçadas. Atende os candidatos às vagas na Empresa, informando-os das condições de admissão e faz o registo do respectivo pessoal. Trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades públicas ou privadas. Prepara fichas biográficas e de assiduidade de todos os trabalhadores bem como todas as tarefas relativas a gestão de pessoal. Elabora e acompanha os processos disciplinares que correm por qualquer tribunal ou repartição, bem como os processos disciplinares internos.

*Escriturário* – É o profissional que executa tarefas administrativas inerentes à secção em que trabalha, nomeadamente: a execução, controle, classificação de documentos tais como facturas, lançamentos contabilísticos, documentos de caixa, contas correntes, guias de pagamento, requisições, movimento de saídas e entradas de vários produtos e subprodutos, notas de débito e crédito, processamentos. Preenche normalmente à mão ou à máquina, fichas, mapas diversos, relatórios e informações, guias de pagamento e correspondência interna ou para o exterior.

*Caixa de serviços financeiros* – É o profissional que executa pagamentos e recebimentos. Prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para levantamento, elabora o diário auxiliar e pode executar tarefas complementares da função, inclusive preparação de documentação para pagamento bancário e de caixa.

*Supervisor* – É o profissional que orienta o pessoal das equipas de vendas da sua zona, formando, organizando, controlando e dinamizando o seu trabalho. Estabelece e mantém relações com os clientes da sua zona, visitando periodicamente os seus estabelecimentos de acordo com o programa que prepara. Colabora na elaboração dos programas de venda,

**JORNAL OFICIAL**

promoção e publicidade dos produtos. Redige relatórios e elabora mapas comparativos de vendas.

*Operador de recolha de dados* – É o profissional que executa fundamentalmente a recolha e preparação de dados para a informática.

*Fiel de armazém de cheios* – É o profissional responsável pelo processamento de entradas e saídas dos produtos fabricados e mercadorias registando os movimentos em fichas próprias e pela respectiva arrumação e conservação; orienta e controla a saída dos produtos para clientes, examina e controla diariamente os *stokes* de existências. Zela pela limpeza e estado sanitário das instalações.

*Fiel de armazém geral* – É o profissional encarregado da recepção de materiais e matérias-primas da Empresa. Procede à sua arrumação conservação e limpeza e mantém registos apropriados. Confere as quantidades das mercadorias recebidas em fichas apropriadas; entrega os artigos em armazém através de requisições e examina e controla periodicamente os *stokes* e existências.

*Pré-vendedor* – É o profissional que conduz uma viatura ligeira promovendo a venda em contacto directo com os clientes. Preenche as notas de encomenda, controla e entrega os produtos e elabora todas as informações relativas às visitas aos clientes.

*Contínuo-cobrador* – É o profissional que executa diversos serviços de escritório, faz recados e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos. Faz por vezes alguns serviços de limpeza geral ligeira. Executa fora do escritório cobranças, pagamentos e depósitos. Visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos. Faz depósito em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega ao caixa o numerário recebido ou talão de depósito.

*Dactilografo* – É o profissional que dactilografa cartas, notas e textos análogos, baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outro meio. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência e com a central telefónica, e executa outras tarefas inerentes ao expediente administrativo.

*Estagiário* – É o profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário.

*Distribuidor* – É o profissional que conduzindo um veículo motorizado e ou integrado numa equipa de vendas, procede à distribuição e entrega de produtos, à recolha de vasilhame dos clientes, e faz a cobrança dos respectivos produtos.

**Profissionais de laboratório**

*Técnico de laboratório* – É o profissional que desenvolve acções necessárias ao acompanhamento sistemático e permanente do processo de fabricação, tendo por objectivo final não só a garantia da qualidade dos produtos fabricados, mas também as operações ou fases intercalares que directamente ou indirectamente se correlacionam com os produtos fabricados, servindo-se de equipamentos o materiais específicos de laboratório ou de controle

**JORNAL OFICIAL**

metrológico. Mantém actualizados todos os registos de dados inerentes às tarefas ou actividades, seja de carácter analítico, experimental ou de pesquisa. Colabora nas acções de informação ou de controle do estado geral de higiene e sanidade dos trabalhadores, equipamentos e instalações.

*Controlador de qualidade* – É o profissional que controla a qualidade das bebidas na fase de preparação de fabrico e enchimento. Retira amostra de matérias-primas e subprodutos utilizados na preparação ou fabrico das bebidas e verifica se as suas características qualitativas respeitam as exigências determinadas nas normas de fabrico. Controla a preparação do produto final verificando as condições dos tratamentos intermédios; verifica a qualidade das misturas de matérias-primas utilizadas na preparação de sumos, xaropes e outras bebidas e a sua correspondência com as formulações estabelecidas. Controla a qualidade do enchimento, verificando, se necessário, as amplitudes térmicas e o estado de conservação e limpeza dos recipientes. Verifica a qualidade da capsulagem, pré-cravação ou cravação final, de rotulagem e embalagem. Regista e mantém actualizados os valores analisados dos trabalhos executados.

*Encarregados de sector; de fabricação de mosto; de caves; de fermentação; de filtração e de enchimento; de armazém de vazios e armazém de cheios* – Os profissionais que dirigem, coordenam e participam nos diversos trabalhos do sector a que estão adstritos, tendo em atenção especificações que lhes são fornecidas pelos seus superiores hierárquicos. Orientam os profissionais sob as suas ordens quanto ao modo de execução dos trabalhos, estabelecem a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos; controlam e são responsáveis pelas entradas e saídas das matérias-primas, registando os respectivos movimentos em mapas ou impressos adequados.

*Ajudante de encarregado* – É o profissional que coadjuva o Encarregado, podendo substituí-lo.

*Operador de fabricação de mosto* – É o profissional que fabrica o mosto e vigia a passagem do mesmo pelos filtros, por meio de bombas, a fim de reter os resíduos; acompanha a fervura do mosto na caldeira de ebulição e adiciona lúpulo ou extracto de lúpulo em proporções adequadas para transmitir à cerveja o sabor, aroma e cor característicos; regula os tempos, temperaturas e pressões relativas às diferentes fases do fabrico. Pode ter de vigiar a moagem do malte e do grãos de correcção a moinhos apropriados, equipados com crivos para peneirar cereal, recolhe amostras de mosto e entrega-as no laboratório, executa a limpeza dos separadores, cuba filtro, sistema de extracção de resíduos e outros recipientes, procede a limpezas da secção e empilhamento de sacos.

*Operador de centrifugação e arrefecimento do mosto* – Executa as tarefas relativas à clarificação e arrefecimento do mosto para o que acciona os comandos eléctricos da bomba e da centrífuga, vigia a clarificação do mosto no visor, verifica as respectivas temperaturas de entrada e saída, injecta oxigénio e adiciona a levedura. Procede a limpezas do local de trabalho, tinas e tanques.

**JORNAL OFICIAL**

*Operador de filtração de cerveja e enchimento de barris* – O profissional que executa as tarefas necessárias ao arrefecimento, filtração da cerveja e enchimento de barris.

*Operador de máquinas de encher e capsular* – O profissional que alimenta e assegura o funcionamento de uma máquina de enchimento, capsulagem ou cravação de garrafas, embalagens em lata ou outros recipientes: 9-71.46 C.N.P. .

*Operador de máquina engradadora ou desengradadora* – O profissional que assegura o funcionamento e alimentação d uma máquina engradadora ou desengradadora de garrafas: 9-71.44 C.N.P. .

*Operador de máquina de lavagem de garrafas* – O profissional que assegura o funcionamento e alimentação de uma máquina de lavagem de garrafas: 9-71.42 C.N.P. .

*Operador de máquina de pasteurização* – O profissional que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de pasteurização de garrafas; faz a ligação de bombas após abertura do ar, vapor de água, para bombear água quente dos tanques sobre as garrafas, procedendo-se deste modo à pasteurização; vigia a alimentação da máquina com garrafas ou a saída destas. Proceda à limpeza a pequenas lubrificações da máquina quando necessário: participa superiormente qualquer anomalia verificada.

*Operador de máquina rotuladora* – O profissional que alimenta e assegura o funcionamento de uma máquina automática ou semi-automática utilizada na aplicação de rótulos ou selos sobre a superfície das garrafas ou de outros recipientes: 9-71.48 C.N.P. .

*Operador de máquina de lavagem de grades* – O profissional que assegura o funcionamento de uma máquina destinada à lavagem de grades de garrafas: 9-71.40 C.N.P. .

*Preparador de xaropes* – O profissional que doseia, mistura e coze os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes destinados à preparação dos refrigerantes e de outros produtos: 7-78.46 C.N.P. .

*Ajudante de operador* – É o profissional que coadjuva os operadores podendo substitui-los temporariamente nas ausências, procede à limpeza da secção, empilhamento e eventualmente cargas e descargas.

*Condutor de empilhador* – É o profissional que conduzindo um empilhador, procede à carga e descarga e transporte de materiais diversos procedendo à sua arrumação, é responsável pela manutenção diária da máquina que lhe é atribuída.

*Vigilante de instalações sociais* – O trabalhador que guarda, vigia e mantém a arrumação e limpeza das instalações sociais.

*Operário não qualificado* – É o profissional que exerce actividades não especializadas, tais como cargas e descargas e armazenamento de matérias-primas, produtos ou vasilhame cheio e vazio. Proceda às operações necessárias à recepção, manuseamento, expedição e escolha



de vasilhame e produtos. Efectua tarefas complementares de armazém e procede a limpezas de instalações.

*Servente de limpeza* – É o profissional que executa limpezas nos escritórios e das instalações da Fábrica, instalações sanitárias, procedendo ao abastecimento dos produtos necessários da limpeza.

### **Profissionais metalúrgicos e electricistas**

*Encarregados; de manutenção mecânica e de manutenção eléctrica* – É o profissional que de acordo com as directrizes superiores organiza, planifica os trabalhos do seu sector, distribuindo-os pelo pessoal que orienta e controla. É responsável pela disciplina do pessoal, bom funcionamento das máquinas e equipamentos do seu sector, Controla o movimento de entrada e saída de materiais. Interpreta esquemas de máquinas, e motores. Monta e manobra qualquer tipo de máquinas e motores e participa na execução de tarefas da sua equipa.

*Torneiro mecânico* – É o profissional que executa trabalhos ao torno mecânico automático ou semi-automático, em diversos tipos de materiais, interpreta os desenhos e outras especificações técnicas de peças a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa com precisão os materiais e as ferramentas de corte no tomo, nas posições designadas.

*Serralheiro* – É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos, mecânicos. Poderá fazer diversos tipos de soldaduras, e trabalha com diversas máquinas e equipamentos específicos da sua profissão, sendo responsável pela sua boa conservação e manutenção.

*Mecânico* – É o profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de máquinas e motores e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica.

*Electricista* – É o profissional que, executa trabalhos de reparação, manutenção, rectificação, montagem e desmontagem de instalações eléctricas e de equipamentos específicos da sua profissão. Interpreta desenhos e elabora cálculos simples e esboços necessários à preparação e conservação dos trabalhos a executar.

*Ajudante Mecânico/Electricista* – É o profissional que tendo completado já três anos de aprendizagem, coadjuva os profissionais atrás referidos, preparando-se para ingressar numa daquelas categorias profissionais.

*1.º Oficial* – É o profissional qualificado, familiarizado com todas as tarefas da profissão capaz de interpretar desenhos, executar alguns traçados e cálculos elementares e com conhecimentos de tecnologia das ferramentas e máquinas específicas da sua profissão que equipam a oficina.

*2.º Oficial* – É o profissional que está apto a executar as tarefas da profissão depois de ter recebido instruções, desenhos ou modelos, podendo eventualmente solicitar esclarecimentos acerca dos elementos recebidos ou sobre determinado processo de execução.



*3.º Oficial* – É o profissional que executa a maior parte das tarefas da profissão, necessitando de ser esclarecido na resolução de pormenores de execução, e métodos de montagem de peças, afiamento de ferramentas, operação de limpeza das máquinas a seu cargo.

*Pré-Oficial* – É o profissional que estagia numa das profissões atrás caracterizadas sendo designado em conformidade, executando já grande parte das tarefas da profissão. Deve receber instruções na resolução de pormenores de execução.

#### **Profissionais da construção civil**

*Pedreiro* – É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos, manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Carpinteiro* – É o profissional que exclusiva e predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. Executa e monta estrutura de madeira ou moldes para fundir betão.

*Pintor* – É o profissional que executa serviços de pintura em máquinas instalações, edifícios, viaturas, estruturas metálicas, incluindo a preparação das superfícies. Requisita os materiais necessários à boa execução das obras que lhe são solicitadas.

#### **Profissionais de transportes**

*Motorista de pesados e ligeiros* – É o profissional que possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção do veículo e pela carga que transporta e orienta também a sua carga e descarga.

*Ajudante de motorista* – É o profissional que auxilia o motorista em manobras difíceis, auxilia na manutenção e limpeza do veículo podendo ainda fazer entrega das mercadorias nos domicílios dos clientes e fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### **Profissionais de caldeiras a vapor**

*Operador de caldeiras a vapor (Fogueiro de Caldeiras a Vapor)* – Opera, regula e vigia o funcionamento de gerador a vapor, destinados ao fornecimento de força motriz ou ao aquecimento industrial: CNP/94 – 8.1.6.2.05

*Ajudante de operador de caldeiras a vapor (Ajudante de Fogueiro de Caldeiras a Vapor)* – Coadjuva o operador de Caldeiras a Vapor, podendo desempenhar as mesmas funções. CNP/94 – 8.1.6.2.05



# JORNAL OFICIAL

## ANEXO III

### Quadro de densidades

#### Profissionais de escritório

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturários										
Primeiros	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## ANEXO IV

### Organização e regulamento na prestação de provas para os profissionais electricistas, metalúrgicos e construção civil

#### Artigo 1.º

A Comissão de Exame organizará prestação de provas e conduzirá as provas de exame de promoção.

#### Artigo 2.º

O requerimento para a prova de exame será feito pelo profissional interessado e dirigido à Comissão de Exame, devendo ser entregue no respectivo Sindicato em quadruplicado.

#### Artigo 3.º

O Sindicato por sua vez, enviará urna cópia respectivamente à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes, João de Melo Abreu, Lda., Director Regional da Secretaria Regional com competência na área laboral e Centro de Formação Profissional dos Açores, com a antecedência mínima de 15 dias da data do exame.

#### Artigo 4.º

A Comissão de Exame, será constituída por períodos de 1 ano, renováveis e é composta por um representante da Secretaria Regional com competência na área laboral, um representante do Sindicato e um representante do Centro de Formação Profissional dos Açores ou outra instituição de ensino público congénere devidamente habilitado e um da Empresa.

**Artigo 5.º**

Os representantes da Empresa e do Sindicato são designados pelas respectivas direcções e este em conjunto com o representante da Secretaria Regional com competência na área laboral, escolherão o representante da instituição pública de ensino.

**Artigo 6.º**

São atribuídas à Comissão de Exame:

- 1.º Elaborar listas de matéria para exame;
- 2.º Sancionar a escolha de locais e datas de exame;
- 3.º Elaborar e preparar as provas de exame;
- 4.º Organizar os processos individuais dos candidatos;
- 5.º Realizar os exames;
- 6.º Assistir às diversas provas de exame;
- 7.º Atribuir as classificações das provas de exame;
- 8.º Decidir definitivamente de todos os recursos devidamente fundamentados que lhe forem apresentados.

**Artigo 7.º**

O candidato que tiver sido eliminado nas provas de exame poderá requerer novo exame no período de 6 meses.

**Artigo 8.º**

As despesas respeitantes às deslocações dos representantes da Empresa e do Sindicato serão custeadas pelas mesmas.

**Artigo 9.º**

A Comissão de exame, comunicará por escrito, o resultado do exame, à Fábrica de Cervejas e Refrigerantes, João de Melo Abreu, Lda., Sindicato e Secretaria Regional com competência na área laboral.

**Artigo 10.º**

O Sindicato comunicará, por sua vez, aos interessados os resultados das provas de exame.



**ANEXO V**

**Enquadramento das profissões e categorias abrangidas pelo presente AEV**

01 - Encarregado Manutenção Mecânica

- Encarregado Manutenção Eléctrica
- Chefe de Contabilidade

02 - Técnico de Contas (Guarda-Livros)

- Chefe de Vendas
- Operador de Sistemas
- Empregado dos Recursos Humanos

03 - Técnico de Laboratório

- 1.º Escriturário
- Caixa de Serviços Financeiros
- Supervisor
- Operador de Recolha de Dados 1.ª

04 - Encarregado de Sector

- Torneiro Mecânico 1.º Oficial
- Serralheiro 1.º Oficial
- Mecânico 1.º Oficial
- Electricista 1.º Oficial
- Pintor 1.º Oficial
- Carpinteiro 1.º Oficial
- Pedreiro 1.º Oficial
- Controlador de Qualidade
- Operador de Recolha de Dados 2.ª
- 2.º Escriturário



05 - Operador de Caldeiras a Vapor 1.<sup>a</sup>

- Fiel de Armazém de Cheios
- Fiel de Armazém Geral
- Electricista 2.º Oficial
- Serralheiro 2.º Oficial
- Torneiro 2.º Oficial
- Pedreiro 2.º Oficial
- Carpinteiro 2.º Oficial
- 3.º Escriturário
- Ajudante de Encarregado

06 - Motorista de Pesados

- Operador
- Preparador de Xaropes
- Pré-Vendedor
- Pintor 2.º Oficial
- Serralheiro 3.º Oficial
- Electricista 3.º Oficial
- Carpinteiro 3.º Oficial

07 - Contínuo-Cobrador

- Motorista de Veículos Ligeiros
- Conductor de Empilhador
- Pré-Oficial 2.º ano
- Ajudante de Operador de Caldeiras a Vapor 2.º Ano
- Ajudante de Operador
- Dactilógrafo 3.º ano
- Estagiário 3.º ano

08 - Ajudante de Operador de Caldeiras a Vapor 1.º Ano

- Pré-Oficial 1.º ano

**JORNAL OFICIAL**

- Ajudante de Motorista
- Distribuidor
- Ajudante Mecânico/Electricista 2.º ano
- Estagiário 2.º ano
- Dactilógrafo 2.º ano
- Operário não Qualificado c/ 6 meses ou mais
- Servente de Limpeza
- Vigilante de Instalações Sociais
- 09 - Operário não qualificado até seis meses
- Estagiário 1.º ano
- Dactilógrafo 1.º ano
- Ajudante Mecânico/Electricista 1.º ano

**ANEXO VI****Tabela salarial**

NÍVEIS	REMUNERAÇÕES
01.....	€ 872,41
02.....	€ 783,01
03.....	€ 698,57
04.....	€ 620,72
05.....	€ 567,54
06.....	€ 535,73
07.....	€ 517,03
08.....	€ 501,47
09.....	€ 498,75

Nos termos e para os efeitos consignados no artigo 492.º do Código do trabalho, reporta-se que este AE revoga o anterior, publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 108, de 8 de Junho de 2009, sendo a entidade empregadora que o subscreve e sendo por ele abrangidos 35 trabalhadores.

Esta Tabela Salarial e Clausulado Económico, produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

**JORNAL OFICIAL**

Ponta Delgada, 23 de Abril de 2010.

Pelo SINTABA/AÇORES – Sindicato dos Trabalhadores Agro-Alimentares e Hotelaria da Região Autónoma dos Açores, *Francisco Manuel Mendonça Vieira*, Presidente do SINTABA/AÇORES; *Guilherme Manuel Pires Amaral*, Secretário Executivo e *Tibério Arruda Estrela*, Delegado Sindical. Pela Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda., *José Carlos Cordeiro Dâmaso*, na qualidade de Gerente e *Maria Filomena Pimentel Botelho Pereira*, na qualidade de responsável pelo Departamento de Recursos Humanos.

Entrado em 12 de Maio de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 14 de Maio de 2009, com o n.º 11/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR**

**Convenção Colectiva de Trabalho n.º 15/2010 de 31 de Maio de 2010**

**AE entre a SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, S.A. e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria – Revisão Global.**

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 - O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se na Região Autónoma dos Açores e obriga, por um lado, a empresa SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA, com a actividade de construção e ou exploração de estações de enchimento e respectivos parques de armazenagem de GPL e de outros combustíveis, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - Este AE abrange 50 trabalhadores e 1 entidade empregadora.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1 - O presente AE entra em vigor na data da publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, sendo o seu período de vigência de 24 meses.

2 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 - No caso das partes não acordarem um novo contrato após a denúncia, o AE caducará ao fim de 5 anos.

5 - Não havendo denúncia, a vigência do AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano, até ser denunciada por qualquer das partes.

**CAPÍTULO II****Exercício da actividade sindical**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Comunicações à empresa**

As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que deverá ser afixada cópia na empresa em local reservado às informações sindicais.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Comissões Sindicais da Empresa**

1 - A Comissão Sindical da Empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Os delegados sindicais são os representantes de um sindicato na empresa.

3 - A Comissão Sindical da Empresa (CSE) ou, quando esta não existir, o delegado sindical, exercerá as funções que lhe são cometidas por lei.

4 - A Comissão Intersindical da Empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais dos diferentes Sindicatos na Empresa.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 - Os dirigentes e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções dentro dos limites da lei e deste AE, sem que por isso possam ser prejudicados na sua situação profissional.

2 - Para o exercício das suas funções, os membros das direcções das organizações sindicais dispõem de um crédito de horas equivalente a quatro dias por mês.

3 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de seis horas por mês, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

4 - Os créditos de horas previstos nos números anteriores referem-se ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 - Sempre que pretendam exercer o direito aos créditos de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Condições para o exercício da actividade sindical**

1 - A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requirem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou

**JORNAL OFICIAL**

intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

**CAPÍTULO III****Admissão e carreira profissional**

## Secção I

**Admissão**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Igualdade de oportunidades**

No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Condições gerais de admissão**

1 - Sempre que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho, a empresa procurará fazê-lo mediante recrutamento interno. Se não for possível prover a vaga através de recrutamento interno, proceder-se-á a admissão do exterior.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se tem saúde e robustez para o lugar.

3 - O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os seus elementos essenciais, designadamente:

- a) nome completo;
- b) categoria profissional;
- c) classe, escalão ou grau;
- d) remuneração

**JORNAL OFICIAL**

- e) horário de trabalho;
- f) local de trabalho;
- g) condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) duração do período experimental;
- i) data de início do contrato de trabalho

4 - No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e outras normas internas da empresa, nomeadamente as relacionadas com a saúde, higiene e segurança.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Condições mínimas de admissão**

São condições mínimas de admissão a idade de 16 anos e a escolaridade obrigatória.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4 - Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, a empresa terá de dar um aviso prévio de 7 dias no caso de querer denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior.

**JORNAL OFICIAL**

5 - O período experimental pode ser excluído ou a sua duração ser reduzida por acordo escrito das partes.

6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Readmissão**

O Trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1 - Os profissionais abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do Anexo I ao AE.

2 - A categoria profissional estabelece-se em conformidade com as definições do Anexo I, em função das tarefas que executa e sua natureza.

3 - A menos que a actividade de um trabalhador seja enquadrável noutra categoria definida no Anexo I, não constitui motivo de exclusão de certa categoria profissional o facto desse trabalhador não desempenhar algumas das tarefas enunciadas na definição desta última categoria.

4 - Se o trabalhador executar habitualmente, a título permanente, funções correspondentes a categoria superior à que lhe está atribuída, deve ser-lhe reconhecida essa categoria superior, desde que pelo menos uma daquelas funções seja a mais qualificada desta categoria.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Promoção – Regras gerais**

1 - A promoção dos trabalhadores efectuar-se-á nos termos deste AE.

2 - Depende de um período de formação e treino o acesso às categorias de Técnico Administrativo I, Aeroabastecedor e Operário Especializado.

3 - Durante o período de formação e treino, aos trabalhadores admitidos será atribuída a categoria de Estagiário.

4 - A passagem às categorias a que se refere o n.º 2 desta cláusula depende da permanência, no mínimo, de um ano na categoria de Estagiário e de proposta fundamentada da respectiva hierarquia.

**JORNAL OFICIAL**

5 - Os trabalhadores com a categoria de Técnico Administrativo I serão obrigatoriamente promovidos a Técnico Administrativo II ao fim de 6 anos de permanência, no mínimo, naquela categoria.

**CAPÍTULO IV****Direitos e deveres das partes**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

**JORNAL OFICIAL**

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador, nomeadamente abstendo-se de consumir álcool, fora dos parâmetros regulamentares e substâncias estupefacientes.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

**JORNAL OFICIAL**

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Violação das garantias dos trabalhadores**

A violação culposa, por parte da empresa, das garantias legais ou convencionais dos trabalhadores, considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito a receber a indemnização prevista neste AE.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Transferência do trabalhador**

1 - Quando o interesse da empresa assim o exija, o trabalhador pode ser transferido para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério.

2 - A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nunca inferior a três meses.

4 - A empresa custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e ou resultantes da mudança de residência, nomeadamente o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos).

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO V****Prestação do trabalho**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Horário de Trabalho – Definição e principio geral**

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores existentes na empresa, as quais emitirão parecer no prazo de 15 dias a contar da data da consulta.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este AE não poderá exceder trinta cinco horas semanais e sete horas diárias para os profissionais de escritório, nem quarenta horas semanais e oito horas diárias para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

2 - Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados no número anterior.

3 - A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 - No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

5 - No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Intervalo de descanso**

1 - O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos previstos na lei, estando o trabalhador obrigado à sua prestação, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 - Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

4 - A prestação de trabalho suplementar confere direito a uma retribuição especial, que será igual ao valor da retribuição horária normal acrescido das percentagens de 75% nas horas diurnas e de 125% nas horas nocturnas.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $Rm$  corresponde ao valor da retribuição mensal e  $n$  ao período normal de trabalho semanal.

6 - O trabalhador terá direito ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início dos períodos normais para refeições, nos termos definidos no número seguinte e desde que prossiga na realização de trabalho suplementar.

7 - Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após a 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8 - A refeição será devida sempre que o trabalhador efectue 6 horas de trabalho suplementar, nos casos que não se verifique coincidência do período de trabalho suplementar com os períodos normais para refeição identificados no número anterior, o tipo de refeição a pagar aferir-se-á pelo critério da maior proximidade com o período normal para refeição seguinte.

9 - Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

10 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Trabalho Suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório a gozar num dos 3 dias seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção de trabalho prestado até ao meio-dia confere direito a meio dia de descanso compensatório, mais de meio-dia de trabalho confere direito a um dia completo.

3 - No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório poderá ser concedido até 15 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

4 - O prazo para o gozo do descanso compensatório fixado no número anterior pode ser alargado por acordo escrito entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para o acto.

5 - O trabalho prestado em dia feriado e em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, dá direito a uma retribuição especial igual à retribuição normal acrescida de 175% nas horas diurnas e de 225% nas horas nocturnas.

6 - Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado terá direito ao pagamento do custo da refeição nas condições previstas nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

1 - Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente.

2 - Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

3 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data em vigor deste AE já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

4 - Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

**JORNAL OFICIAL**

5 - Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turnos.

6 - As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 - A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

8 - Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

9 - Nos termos previstos na cláusula 22.<sup>a</sup> deste AE, “Período normal de trabalho”, a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

10 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores de turnos são os previstos nas respectivas escalas.

11 - Os horários de trabalho em turnos devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

12 - Nos horários em que não seja possível conceder, sistematicamente, dois dias de descanso em cada sete dias seguidos, prever-se-ão, na escala de turnos, tantas folgas complementares quantas as necessárias para respeitar uma média anual de dois dias de descanso por cinco de trabalho.

13 - Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

14 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pelo superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

15 - Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

16 - Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno durante o intervalo para refeição ou descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

**JORNAL OFICIAL**

17 - Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias, ficando, porém, sujeito a ser colocado noutra posto de trabalho, na medida do possível ao qual corresponda categoria equivalente.

18 - Do aproveitamento ou reconversão noutra categoria não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que o trabalhador vinha desempenhando.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, com um valor correspondente a 30% do seu vencimento base.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1 - Sempre que um trabalhador substitua temporariamente outro com categoria superior, terá direito, durante o tempo de substituição, a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído.

2 - Só se considera substituição o desempenho das funções de outro trabalhador por mais de um dia, excepto durante o período de férias.

**CAPÍTULO VI****Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

**JORNAL OFICIAL**

2 - O sábado é o dia de descanso complementar.

3 - Os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, dos trabalhadores de turnos são os previstos nas respectivas escalas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Feriados**

1 - A empresa deve suspender a laboração nos dias feriados.

2 - São equiparados a feriados os seguintes dias:

a) Em toda a área de aplicação do AE são feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado regional (segunda-feira do Espírito Santo);

b) Na área de cada concelho, o respectivo feriado municipal.

3 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

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.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

**JORNAL OFICIAL**

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após um período de seis meses de execução do contrato, a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não poderá resultar para o trabalhador o direito a gozar um período de férias superior a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses**

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis remunerados.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

**JORNAL OFICIAL**

5 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 36.<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, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - A redução do período de férias, nos termos das disposições legais aplicáveis, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

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

2 - Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou sindical, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 - Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial.

5 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 - Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhe pagas as retribuições correspondentes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 38.<sup>a</sup>**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, logo após a alta, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

2 - A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo de direito de fiscalização, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, 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.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após três meses completos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 40.<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 direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 41.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

Se a Entidade Patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixou de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste acordo, que deverão obrigatoriamente ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Proibição de cumulação de férias**

1 - As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo no estipulado nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade na Região Autónoma dos Açores, quando pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

4 - O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

Cláusula 43.<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.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar contra o trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 - A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, que serão autorizadas por aquela mediante documento escrito.

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

3 - Durante este período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Noção de falta**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no vencimento do trabalhador, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Lei;

d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

**JORNAL OFICIAL**

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Faltas por falecimento de parentes ou afins**

Nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;
- b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;
- c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

- 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 à empresa logo que possível.
- 3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 - A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

**JORNAL OFICIAL**

5 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas, sem prejuízo de outras previstas na Lei:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pela empresa só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.

4 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 50.<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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.



3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Efeitos de faltas no direito a férias**

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, 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, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

1 - Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar e respectiva categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efectiva prestação de trabalho e que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, sem prejuízo da observância das disposições legais aplicáveis em legislação da segurança social.

2 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida a sentença final, excepto em caso de condenação.

3 - No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 - Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo alheio à sua vontade não retome imediatamente a prestação do serviço.

5 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado ao dever de lealdade para com a empresa.

6 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo de observância das disposições legais aplicáveis.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO VII****RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**Cláusula 53.<sup>a</sup>**Retribuições mínimas mensais**

1 - Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são agrupadas nos termos do seu Anexo I, sendo a retribuição mensal mínima correspondente a cada categoria a que consta do seu Anexo II.

2 - As retribuições estipuladas no Anexo II ao AE correspondem apenas à parte certa.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - O quantitativo total auferido pelos trabalhadores em 31 de Dezembro de 2007 a título de diuturnidades atribuídas nos termos do acordo de empresa é aumentado em 12% no ano de 2008.

2 - O quantitativo total de diuturnidades em 31 de Dezembro de 2008 será havido por consolidado e continuará a ser pago pelo mesmo valor nominal por tempo indeterminado, independentemente de futuros acréscimos salariais.

3 - A partir de 1 de Janeiro de 2008 será acrescida às retribuições mínimas da tabela salarial uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

4 - Em 1 de Janeiro de 2010 o valor da diuturnidade é de 26.02, vencendo-se a primeira, nos termos do número anterior, a partir de Janeiro de 2011.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Cálculo da Retribuição**

1 - O valor da retribuição diária normal será calculado segundo a fórmula:

$$RDn = RM : 30$$

em que *RDn* corresponde ao valor da retribuição diária normal e *RM* ao valor da retribuição mensal efectivamente paga ao trabalhador.

2 - O valor da retribuição horária normal é calculado segundo a fórmula constante do n.º 5 da cláusula 24.<sup>a</sup> deste AE.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 56.<sup>a</sup>**Lugar, forma e data de pagamento**

1 - A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 - Tendo sido estipulado local diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

3 - O pagamento da retribuição será feito por meio de cheque bancário, vale postal ou por depósito bancário à ordem do trabalhador.

4 - A retribuição será paga ao trabalhador até ao último dia útil do mês a que se refere.

5 - O disposto no número anterior não prejudica os usos ou regulamentos internos da empresa que fixem dias anteriores ao nele referenciado para pagamento da retribuição.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Compensação e descontos**

A empresa não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição, excepto nos casos e termos previstos na lei.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 - Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á sempre como completo quer o mês de início de actividade quer o último mês de trabalho.

4 - Aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula aos casos de suspensão do contrato de trabalho por licença sem vencimento.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 59.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

1 - A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesas apresentados. No entanto, e em alternativa, a empresa poderá acordar com o trabalhador a atribuição de um subsídio diário, com os seguintes valores:

Deslocação para o Continente e Madeira: € 41,82

Deslocação Inter-Ilhas: € 36,02

2 - Nas deslocações, os trabalhadores terão direito a receber € 6,40 diários para despesas não documentadas.

3 - Se o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o valor fixado na Portaria que determina o quantitativo de Subsídio de Transporte em automóvel próprio para os funcionários públicos.

4 - Para efeitos de utilização dos diversos estabelecimentos hoteleiros no regime de despesas comprovadas por documentos, são estabelecidas no Anexo III ao AE as respectivas equiparações.

**CAPÍTULO VIII****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Proibição de despedimento sem justa causa**

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Modalidades da cessação do contrato de trabalho**

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

**JORNAL OFICIAL**

- c) Resolução;
  - d) Denúncia.
- 2 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
  - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
  - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Documentos a entregar ao trabalhador**

- 1 - Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.
- 2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
- 3 - Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Caducidade do contrato a termo certo**

- 1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.
- 2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.
- 3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Cessação do acordo de revogação**

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Indemnização devida ao trabalhador**

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção.

2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 - O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal, por escrito e com 30 dias de antecedência, se tiver menos de dois anos completos de serviço, e sessenta dias nos restantes casos.

2 - Havendo violação ao disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Despedimentos abusivos consequências**

1 - Consideram-se abusivos os despedimentos sem justa causa aplicados aos trabalhadores nas condições previstas na cláusula 74.<sup>a</sup> e ainda os expressamente considerados como tal neste Acordo.

2 - O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração na Empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a receber indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO IX****Disciplina**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Recompensas**

1 - Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços relevantes, poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2 - No registo de pessoal a que a empresa está obrigada, deverão constar especificamente as recompensas profissionais referidas nas alíneas a) e b) do número anterior, com indicação dos motivos da sua concessão.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pelos órgãos de gestão da empresa ou por superior hierárquico do trabalhador.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 69.<sup>a</sup> as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;

**JORNAL OFICIAL**

- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Proporcionalidade**

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Limites às sanções disciplinares**

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1 - Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

2 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 - A acção disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

1 - Consideram-se abusivas a sanção disciplinar motivada pelo facto dos trabalhadores:

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que nos termos da lei geral e deste Acordo não devam obediência;
- c) Exercerem ou candidatarem-se a funções de organismos sindicais, delegado sindical ou de outra natureza sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até após o termo das funções referidas na alínea c).

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Consequências do despedimento abusivo**

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;



b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

## **CAPÍTULO X**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

#### **Protecção da maternidade e paternidade**

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

#### **Licenças por maternidade e paternidade**

As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados pela lei.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho de menores**

1 - Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 - O trabalho de menores obedecerá aos condicionalismos estipulados na Lei.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

#### **Trabalhador-estudante**

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo aquele que presta a sua actividade sob autoridade e direcção da empresa e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em estabelecimento de ensino.

**JORNAL OFICIAL**

2 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência de aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 - O regime aplicável ao trabalhador-estudante obedecerá aos condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de doença ou acidente**

1 - Quando o trabalhador se veja temporariamente impedido de prestar trabalho por motivo de doença, seja de que natureza for, ou acidente de trabalho, terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e o subsídio que lhe for pago pela segurança social ou companhia seguradora.

2 - Essa diferença entre a retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, ou Companhia Seguradora nunca poderá ser superior a 35% daquela retribuição.

3 - Nos 3 primeiros dias de Baixa a Empresa participará com o valor da retribuição que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

4 - A prova do impedimento referido no número anterior poderá ser feita mediante a exibição, pelo trabalhador, do documento de baixa ou atestado médico, passados pelo médico da segurança social ou do seguro.

5 - A situação de baixa do trabalhador poderá ser verificada nos termos e condições previstos na lei.

6 - O direito aos complementos mencionados nesta cláusula cessará logo que o trabalhador passe à situação de reforma, de incapacidade permanente ou retome o serviço.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Reconversão profissional**

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta do trabalhador para o desempenho das funções que vinha exercendo, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a sua reconversão em função compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Seguro Vida Grupo**

A empresa assegurará aos seus trabalhadores um seguro de vida cobrindo os riscos de morte natural ou de invalidez permanente.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 - A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 - Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pela empresa, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 - A prevenção e o controle de alcoolemia e do consumo de estupefacientes serão efectuados nos termos dispostos em regulamento interno.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Protecção à infância**

1 - A empresa comparticipará com a percentagem de 30% do valor do custo da mensalidade a pagar à creche.

2 - A comparticipação far-se-á contra a entrega, por parte do trabalhador, do respectivo recibo de mensalidade.

**CAPÍTULO XI****Comissão paritária**Cláusula 85.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 - É criada uma comissão paritária com a seguinte composição: 3 representantes dos sindicatos; 3 representantes da empresa.

2 - Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.

4 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos representantes de cada parte.

5 - Os representantes serão indicados à Direcção dos Serviços do Trabalho pelas partes no prazo de trinta dias, a contar da publicação deste AE.

6 - Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 - A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

8 - Serão atribuições da comissão paritária:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matérias de natureza técnica relacionadas com o presente AE;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 - As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE, devendo ser depositas e publicadas nos mesmos termos desta convenção colectiva.

**CAPÍTULO XII****DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Força vinculativa dos Anexos e Notas de Acordo**

Os Anexos são considerados parte integrante do presente AE e obrigam, tal como o próprio AE, a empresa e os trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1 - O regime deste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicados nos *Jornais Oficiais* abaixo designados:

1981 – *Jornal Oficial* n.º 12, II Série de 16/04/1981

**JORNAL OFICIAL**

1982 – *Jornal Oficial* n.º 13, II Série de 22/04/1982  
1983 – *Jornal Oficial* n.º 13, IV Série de 04/08/1983  
1984 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 02/08/1984  
1985 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 08/08/1985  
1986 - *Jornal Oficial* n.º 15, IV Série de 07/08/1986  
1987 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 27/08/1987  
1988 - *Jornal Oficial* n.º 20, IV Série de 03/11/1988  
1989 - *Jornal Oficial* n.º 18, IV Série de 21/12/1989  
1990 - *Jornal Oficial* n.º 15, IV Série de 29/11/1990  
1991 - *Jornal Oficial* n.º 22, IV Série de 21/11/1991  
1992 - *Jornal Oficial* n.º 17, IV Série de 17/09/1992  
1993 - *Jornal Oficial* n.º 13, IV Série de 26/08/1993  
1994 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 18/08/1994  
1995 - *Jornal Oficial* n.º 19, IV Série de 06/08/1995  
1996 - *Jornal Oficial* n.º 21, IV Série de 31/10/1996  
1997 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 09/10/1997  
1998 - *Jornal Oficial* n.º 19, IV Série de 29/10/1998  
2000 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 23/11/2000  
2001 - *Jornal Oficial* n.º 23, IV Série de 29/11/2001  
2002 - *Jornal Oficial* n.º 27, IV Série de 21/11/2002  
2003 – *Jornal Oficial* n.º 32, IV Série de 27/11/2003  
2005 – *Jornal Oficial* n.º 17, IV Série de 14/07/2005  
2005 – *Jornal Oficial* n.º 18, IV Série de 21/07/2005  
2005 – *Jornal Oficial* n.º 22, IV Série de 01/09/2005  
2005 – *Jornal Oficial* n.º 27, IV Série de 17/11/2005  
2006 – *Jornal Oficial* n.º 18, IV Série de 06/07/2006  
2007 - *Jornal Oficial* n.º 16, IV Série de 21/06/2007  
2008 - *Jornal Oficial* n.º 111, II Série de 16/06/2008

**PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES**

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>Correio electrónico: [gejo@azores.gov.pt](mailto:gejo@azores.gov.pt)

**JORNAL OFICIAL**

2009 - *Jornal Oficial* n.º 108, II Série de 08/06/2009

2 - Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para o trabalhador no respeito à sua categoria ou classe, à sua retribuição, bem como a outras regalias que, de modo permanente, já estejam a ser praticadas na empresa.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Nos casos omissos no presente AE as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supletiva.

**ANEXO I****Classificação profissional****Aeroabastecedor**

Efectua todo o conjunto de operações necessárias e inerentes ao abastecimento e desabastecimento de aeronaves, de acordo com o estabelecido nos regulamentos de abastecimento e segurança de aviões, e tarefas complementares respeitantes àquelas operações. Conduz veículos automóveis pesados e ligeiros dentro e fora da área do aeroporto.

**Encarregado**

(III, II e I)

Coordena e controla, através dos meios técnicos e humanos disponíveis o funcionamento de parques de GPL e de CL, nomeadamente o processo de recepção de produtos, sua armazenagem, expedição e apoio administrativo, de acordo com os procedimentos operacionais e de segurança existentes, de forma a assegurar o atempado fornecimento de produtos aos clientes da SAAGA e a actualização dos registos existentes.

**Estagiário**

É o trabalhador que, em regime de aprendizagem, adquire a experiência necessária para o desempenho normal de uma função sendo, para tal, acompanhado na sua actividade por profissionais mais qualificados e ou recebendo formação específica adequada. Realiza, com alguma autonomia, as tarefas mais simples.

**Operário Especializado**

Executa e colabora nas tarefas relacionadas com a movimentação de produtos (GPL e CL), operações de equipamentos e sua manutenção, conforme os procedimentos, instruções, rotinas e normas de segurança, tendo em vista garantir o funcionamento correcto e seguro de todo o processo de recepção, armazenagem e expedição de produtos.

**Servente de Limpeza**

**JORNAL OFICIAL**

Executa tarefas de limpeza das instalações da SAAGA conforme instruções dos seus superiores hierárquicos.

**Superintendente de aeronavegação**

Planifica, coordena e orienta toda a actividade de um sector de abastecimento à aeronavegação, podendo ainda executar tarefas administrativas inerentes à função.

**Técnico Administrativo****(IV, III, II e I)**

Assegura o apoio administrativo no âmbito dos serviços centrais ou nos parques da empresa, nomeadamente nas áreas de RH, Contabilidade e Tesouraria, de acordo com as necessidades, solicitações e procedimentos internos de forma a garantir o seu funcionamento administrativo e processual.

**ANEXO II****Tabela salarial**

<b>Categorias profissionais</b>	<b>Vencimentos</b>
	<b>€</b>
Aeroabastecedor	823,07
Encarregado III	1.066,92
Encarregado II	985,92
Encarregado I	949,13
Estagiário de:	
Aeroabastecedor	645,74
Operário especializado	538,12
Técnico administrativo I	538,12
Operário especializado	709,81
Servente de limpeza	3,08/hora
Superintendente de aeronavegação	1.614,36
Técnico administrativo IV	983,41
Técnico administrativo III	849,42
Técnico administrativo II	752,19
Técnico administrativo I	671,82

**JORNAL OFICIAL****ANEXO III****Utilização de estabelecimentos hoteleiros**

<b>Categoria profissional</b>	<b>Hotel</b>	<b>Outros estabelecimentos</b>
Encarregados	3 estrelas	Residenciais e Pensões
Restantes	3 estrelas	

**Notas:**

Na impossibilidade de alojamento no estabelecimento hoteleiro da categoria correspondente, o trabalhador terá direito a alojar-se no estabelecimento hoteleiro da categoria imediatamente superior.

O trabalhador que acompanhe outro que esteja abrangido por um escalão de alojamento superior, será integrado nesse escalão.

Ponta Delgada, 27 de Abril de 2010.

Pela SAAGA – Sociedade Açoreana de Armazenagem de Gás, SA, *Eng.º Aníbal Duarte Raposo*, Administrador-Delegado. Pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *José Gonçalo Dias Botelho*, Presidente da Direcção. Pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, *Gualberto do Couto Rodrigues*, Presidente da Direcção, e *Aguinaldo Moniz Simão*, Vogal do Conselho Fiscal

Entrado em 12 de Maio de 2010.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 14 de Maio de 2010, com o n.º 10/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR****Organizações de Trabalho n.º 4/2010 de 31 de Maio de 2010**

**Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira – Eleição para o triénio 2010/2013.**

**Direcção**

Presidente – Lúcio Melo Cordeiro Vicente, sócio n.º 316

**JORNAL OFICIAL**

1.º Secretário – Paulo Miguel Azevedo de Melo, sócio n.º 336

2.º Secretário – Duarte Miguel Salvador Vitorino, sócio n.º 333

Suplente – João Luís Pacheco Raposo, sócio n.º 323.

Registado em 14 de Maio de 2010, ao abrigo do 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fls. 4, do livro n.º 1

**D.R. DO AMBIENTE****Extracto de Portaria n.º 215/2010 de 31 de Maio de 2010**

Por portaria do Director Regional do Ambiente, de 20 de Maio de 2010:

Ao abrigo do disposto no Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2004/A, de 24 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2006/A, de 9 de Fevereiro, nos termos do qual foi criado um sistema de apoios à correcção dos elementos desqualificadores do património individual e do conjunto edificado da Paisagem Protegida de Interesse Regional da Cultura da Vinha do Pico, a aplicar pela administração regional na área classificada pela UNESCO de paisagem cultural património da humanidade, manda o Governo Regional dos Açores, através da Secretaria Regional do Ambiente e do Mar, representada por Frederico Abecasis David Cardigos, na qualidade de Director Regional do Ambiente, conforme despacho de delegação competências do Secretário Regional do Ambiente e do Mar, a 12 de Março de 2009, publicado na II série do *Jornal Oficial* n.º 58, de 25/03/2009, atribuir um subsídio a fundo perdido a Luzia Amélia Mendonça Nunes, residente na Rua Secretário Teles Bettencourt n.º 45, freguesia e concelho da Madalena, código postal 9950-305, no montante de 35.317,69€ (trinta e cinco mil trezentos e dezassete euros e sessenta e nove cêntimos) para participação das obras de reconstrução de uma ruína sita no Renque, Cabrito, freguesia de Santa Luzia, concelho de São Roque do Pico, cujo pagamento é escalonado em função da execução das acções, da seguinte forma:

- a) 10% do valor global após o início da intervenção;
- b) 30% do valor global após estarem executados 50% dos trabalhos comparticipados;
- c) os restantes 60%, após entrega do relatório final de conclusão, o qual deverá se entregar no prazo e nos termos fixados no artigo 14.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2004/A, de 24 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2006/A, de 9 de Fevereiro.

Esta despesa será suportada pelas verbas inscritas no Programa 16 – Ordenamento do Território, Qualidade Ambiental e Energia, Projecto 06 – Património Mundial, Acção B –

**JORNAL OFICIAL**

Regime de Incentivos da Paisagem Protegida da Vinha do Pico do Plano de Investimentos da Secretaria Regional do Ambiente e do Mar para o ano de 2010.

21 de Maio de 2010. - O Director Regional do Ambiente, *Frederico Abecasis David Cardigos*.

**MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA****Aviso n.º 84/2010 de 31 de Maio de 2010**

Para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que a assistente técnica do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Águas e Saneamento de Ponta Delgada, Rosa Maria Leite Mendes, encontra-se em situação de mobilidade interna nesta Câmara Municipal, nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos a 12 de Maio de 2010.

21 de Maio de 2010. - A Presidente da Câmara, *Berta Maria Correia de Almeida de Melo Cabral*.